

AKTUELL

#5 2018 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |

DOSSIER
L'OGBL au cœur
des entreprises

**VOTEZ
OGBL**

LISTE



1

ÉLECTIONS
SOCIALES
MARS 2019

L'OGBL fête ses 40 ans d'existence

Le moteur du progrès social au Luxembourg célèbre ses 40 ans. Retour sur ses débuts, ses conquêtes et son engagement pour un syndicat unitaire.

Une convention collective pour chaque salarié

La négociation tarifaire est un instrument des plus modernes qui doit être développée encore davantage.

AKTUELL - Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

André Roeltgen

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

Éditeur responsable pour la

Belgique

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

Impression

Techprint Esch/Lankelz
décembre 2018

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



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point 40 ans de l'OGBL. Une «success story»	P 8-9
◆ Focus Le moteur du progrès social au Luxembourg fête ses 40 ans La convention collective de travail: un instrument des plus modernes Les caisses de la CNS sont saines et les assurés veulent leur part Davantage de démocratie au travail Frontaliers: l'OGBL rencontre le Ministre-Président de la Région Wallonne, salon des frontaliers et CSG-CRDS (demande de restitution des impôts prélevés en 2015) L'OGBL et la CGTP présentent une trentaine de revendications	P 10-19
◆ Echos du terrain Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	P 20-23
◆ Enjeux sectoriels Secteur de l'Aviation civile - Face à des défis très particuliers avant les élections sociales Secteur du Nettoyage - Ne nous laissons plus faire!	P 24-27
◆ Regards / Travailleurs handicapés	P 28-29
◆ Zoom sur les sections locales	P 30-31
◆ Questions pratiques / Infos utiles Une décision honteuse à l'ADEM	P 32-33
◆ ONG / OGBL Solidarité Création d'un centre de formation syndicale au Cap-Vert	P 34-35



Le moteur du progrès social au Luxembourg
fête ses 40 ans

Édito

Bon anniversaire à l'OGBL!

L'OGBL célèbre actuellement ses 40 ans d'existence. Ce n'est pas rien! Et ça se fête. Ce fût d'ailleurs le cas le 29 novembre dernier à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. Mais 40 ans d'existence, c'est également l'occasion de revenir sur les événements qui ont marqué l'histoire de ce qui, entretemps, est devenu le véritable moteur du progrès social au Luxembourg. Non pas par pure nostalgie, mais avant tout pour prendre conscience du chemin parcouru depuis la fin des années 1970 et les débuts parfois difficiles de ce qui allait devenir, au fil des années, le syndicat numéro 1 au Luxembourg. C'est également l'occasion de réfléchir à où l'OGBL en est par rapport à l'un des objectifs annoncés dès 1979, à savoir le rassemblement de toutes les forces syndicales du pays dans un seul et même syndicat unitaire et indépendant, pour que le salariat au Luxembourg parle enfin d'une seule et même voix face au patronat et au gouvernement. Bref, pour mettre un terme à la division du mouvement syndical, dans l'intérêt de

tous les salariés, pensionnés et de leurs familles. Cet objectif, l'OGBL le poursuit aujourd'hui encore. Plus que jamais. Et il s'en rapproche d'ailleurs!

Si ce numéro revient bien évidemment sur cet anniversaire, les lecteurs retrouveront toutefois bien-sûr aussi leurs rubriques habituelles dans les pages qui suivent. Nous nous penchons cette fois-ci notamment sur l'importance des conventions collectives, les finances de la CNS, le besoin de davantage de démocratie en entreprise, les enjeux dans les secteurs du nettoyage et de l'aviation et la situation des travailleurs handicapés. Sans oublier notre dossier central qui dresse cette fois-ci un tour d'horizon de l'action de l'OGBL dans l'ensemble des secteurs économiques du pays.

Bonne lecture et joyeuses fêtes!



Olivier Landini
responsable du département
Communication & Presse



Aviation: Face à des défis très particuliers avant les élections sociales

24



Nettoyage: Ne nous laissons plus faire!

26





L'OGBL a 40 ans. Un événement qui a été célébré comme il se doit le 29 novembre dernier à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. (Lire également en pages 8,9,10 et 11)

Panorama

Brèves

◆ **Le salaire social minimum, les pensions et le REVIS (ancien RMG) seront adaptés au 1^{er} janvier 2019.** Le salaire social minimum progressera de 1,10%. Les pensions progresseront de 0,83%. Quant au REVIS, il augmentera de 1,10%. A noter que ces adaptations à l'évolution réelle des salaires ne constituent pas encore une augmentation (ajustement) structurelle des différents montants (il s'agit d'une simple application de l'échéance régulière de l'ajustement), que l'OGBL revendique par ailleurs.

◆ **La CSL a présenté fin novembre les résultats de la 6^e édition de son enquête «Quality of work Index».** Il en ressort entre autre que la durée hebdomadaire de travail souhaitée pour les hommes et les femmes travaillant à temps plein est inférieure à 40 heures par semaine: 38,7 heures pour les hommes et 36,3 heures pour les femmes. La CSL ajoute que la **réduction générale du temps de travail sans réduction du salaire** serait un véritable progrès social réalisable et réaliste dans le contexte actuel et futur de la numérisation.



Inauguration du nouveau bâtiment de la CSL



Les nouveaux locaux de la Chambre des salariés (CSL) ont été inaugurés officiellement le 3 décembre. Le tout nouveau bâtiment de la CSL se situe dans la rue de Bonnevoie à Luxembourg-ville juste à côté du Casino syndical.

Risque de pauvreté et pauvreté au travail

Dans une récente publication (Econews du 9 novembre 2018), la Chambre des salariés (CSL) revient sur le dernier «rapport Travail et Cohésion sociale» publié par le Statec. On y trouve en effet différents indicateurs sociaux intéressants, au nombre desquels la pauvreté au travail et ses spécificités luxembourgeoises qui continuent à se dégrader.

La CSL relève tout d'abord que le taux de risque de pauvreté monétaire de l'ensemble de la population résidente au Luxembourg est de 18,7%. Premier constat, le risque encouru de vivre une situation de précarité pour les résidents s'accroît d'année en année et, deuxième observation, ce risque est davantage présent au Luxembourg que dans les pays voisins.

Quant au risque de pauvreté au travail, ce dernier croît depuis 2011 au Luxembourg. Actuellement, il est plus élevé que la moyenne de l'Union européenne. Il est supérieur au taux de travailleurs pauvres dans les pays voisins du Luxembourg et, en outre, sa croissance entre 2016 et 2017 y est plus forte (en France et en Allemagne, il a diminué et il stagne en Belgique). Avec ce taux, le Luxembourg se classe dans les moins bons élèves européens. Seules l'Espagne, la Grèce et la Roumanie font pire en la matière. ◊

Retrouvez l'intégralité de cette publication sur le site de la CSL: www.csl.lu

VOTEZ
OGBL

LISTE



1

ÉLECTIONS
SOCIALES
MARS 2019

En 2019, votez la liste 1 - OGBL

Les prochaines élections sociales auront lieu en 2019 au Luxembourg. Elles consistent en réalité en deux élections distinctes. D'une part, les élections en vue du renouvellement de la Chambre des salariés (CSL), qui est un véritable «Parlement du travail», dans laquelle siègent les représentants élus des différents syndicats au Luxembourg (actifs et pensionnés). D'autre part, les élections des délégués du personnel qui se déroulent dans toutes les entreprises d'au moins 15 salariés.

Ces deux élections sont d'une énorme importance, parce qu'elles détermineront le rapport de forces entre syndicats, aussi bien au niveau national (CSL) et au niveau de chaque entreprise. Actuellement, l'OGBL dispose de la majorité absolue à la CSL (38 sièges sur 60) et près de 2000 délégués dans les entreprises.

Pour renforcer la position de l'OGBL, et donc du salariat au Luxembourg, votez massivement pour la liste 1 lors de ces deux élections décisives. ◊

Le programme du nouveau gouvernement

A l'heure où nous mettons sous presse, le programme gouvernemental de la nouvelle coalition DP-LSAP-déi Gréng venait tout juste d'être présenté. Comme à son habitude, l'OGBL prendra évidemment position sur celui-ci, après avoir mené une analyse détaillée des engagements du nouveau gouvernement. Pour l'heure, il nous était donc impossible d'exprimer la position de l'OGBL, par rapport à cet accord de coalition, dans ce numéro de l'Aktuell.

A noter toutefois qu'une délégation de l'OGBL a été reçue le 25 octobre dernier par les trois partis qui forment désormais le nouveau gouvernement, en vue d'exposer les mesures jugées prioritaires, dans l'intérêt des salariés et de leurs familles, pour les cinq prochaines années. ◊

L'Europe sociale doit enfin devenir une réalité



Une délégation de l'OGBL a rencontré en octobre dernier le Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), Luca Visentini, en vue d'échanger sur différents dossiers prioritaires pour les deux organisations syndicales.

L'OGBL et la CES dressent une analyse similaire de la situation actuelle en Europe. A commencer par l'évolution salariale. Celle-ci reste en-dessous de l'évolution de la productivité dans la plupart des Etats européens. Aussi bien l'OGBL que la CES ont pris des initiatives ces dernières années afin de remédier à cette tendance. La CES et l'OGBL se sont également accordés sur la nécessité d'encourager et de favoriser davantage la négociation tarifaire en entreprise, qui reste un instrument central pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Enfin, l'OGBL et la CES se sont dits très préoccupés par la montée partout en Europe de mouvements et partis nationalistes et xénophobes, dressant ici aussi le même constat. A savoir que l'avènement de ces mouvements et partis est le résultat direct des politiques néolibérales menées ces dernières années en Europe. Il est donc urgent et vital que l'Union européenne change de cap politique. Au-delà des discours, l'Europe sociale doit enfin devenir une réalité. ◊

Mise au point

40 ans de l'OGBL. Une «success story»



◆◆ André Roeltgen président de l'OGBL

Le 3 décembre 1978, 234 délégués sur un total de 246 ont décidé de dissoudre le «Lëtzebuerger Arbechterverband» (LAV) lors d'un congrès extraordinaire. Par cette décision, ils ouvraient la voie à la création d'un nouveau syndicat.

Cela devait être un syndicat d'un nouveau genre.

Indépendant des partis politiques.

Indépendant de toute religion et idéologie.

Un syndicat qui représente tous les statuts de travailleurs – qu'il s'agisse d'ouvriers, d'employés privés, d'employés de l'Etat ou de fonctionnaires.

Un syndicat composé de différents syndicats professionnels, ayant chacun son autonomie tarifaire et une liberté d'action étendue dans tous les secteurs économiques et professionnels.

Un syndicat disposant d'un toit commun, le Congrès national et le Comité national, où tous les syndicats professionnels, toutes les régionales et tous les départements, de façon représentative, déterminent démocratiquement le programme général et la marche à suivre du syndicat.

Sur base de ces principes fondamentaux devait se former le syndicat unitaire et indépendant du Luxembourg.

La division et la fragmentation du mouvement syndical luxembourgeois devaient être historiquement dépassées.

Pour pouvoir agir syndicalement de la manière la plus efficace, dans l'intérêt de tous les travailleurs, face aux organisations patronales et à la politique.

Contre l'affaiblissement syndical et le gaspillage de ressources, liés de façon chronique à la concurrence superflue entre syndicats rivaux.

Lorsque la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg a été créée, le 5 janvier 1979, les fondateurs en avaient déjà conscience: le projet de syndicat unitaire ne pouvait pas encore, à cette époque, devenir une réalité.

En association intime avec le CSV et la presse conservatrice de droite, le LCGB boycotta le projet. Et seules des parties – même si elles n'étaient pas négligeables – du syndicat des employés privés FEP qui était déjà profondément divisé à l'époque et de l'ALEBA, y participèrent. Le «Neutrale Handwerkerverband» ainsi que le FNCTTFEL-Landesverband votèrent majoritairement contre la fusion. A l'inverse, la FGIL céda ses activités syndicales au syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL nouvellement créé.

Les premières années ne furent pas simples pour l'OGBL. Le nouveau syndicat prit forme rapidement mais, en même temps, demeura une visée historique à l'issue incertaine.

Que l'OGBL devint par la suite une «success story» comme

l'a qualifié l'historien Denis Scuto en 2016, à l'occasion du 100^e anniversaire de l'OGBL et des organisations syndicales qui l'ont précédé, n'est pas seulement le mérite mémorable des syndicalistes qui l'ont dirigé, avant tout celui de John Castegnaro.

L'évolution de l'OGBL et ses succès, qui en ont fait le syndicat numéro 1 au Luxembourg, trouvent leur origine avant tout dans le fait que la composition de l'OGBL, sa structure, son mode de fonctionnement et son indépendance incarnent la forme d'expression syndicale la plus efficace pour défendre les intérêts des salariés.

Sans l'OGBL, la réalité sociale au Luxembourg serait bien différente.

Par rapport aux autres syndicats, il peut déployer le potentiel et la force d'action la plus importante en faveur des intérêts, aussi bien généraux que particuliers, de tous les salariés.

Aucun de ses différents syndicats professionnels n'est livré à lui-même. L'action syndicale de chaque syndicat professionnel peut à tout moment compter sur le soutien matériel, organisationnel et politique de l'ensemble de l'OGBL.

Et inversement, c'est la capacité de mobilisation combinée de ses différentes structures - sections locales et syndicats professionnels - qui permet à l'OGBL de défendre et d'imposer les intérêts et revendications qui concernent tous les salariés sur le terrain politique ou face aux organisations patronales.

C'est cela qui explique la «success story» qui a fait de l'OGBL l'incontestable syndicat numéro 1 au Luxembourg. Ces 40 dernières années, beaucoup d'acquis ont pu être obtenus.

La garantie de l'emploi et de salaire lors de la crise de la sidérurgie dans les années 1980.

La politique salariale offensive et continue à travers plus de 200 conventions collectives.

La défense, avec succès, contre les attaques portées sur notre système d'indexation des salaires et des pensions.

Les avancées vers davantage de justice fiscale et pour le

renforcement du pouvoir d'achat.

Le développement de la codécision dans les entreprises.

La défense conséquente et le développement de l'État social, des prestations sociales, des assurances sociales et des services publics.

L'engagement en faveur de l'école publique et de la formation professionnelle.

L'introduction du statut unique.

Davantage d'égalité des chances entre hommes et femmes.

Et beaucoup d'autres choses encore.

Sans l'OGBL, la réalité sociale au Luxembourg serait bien différente. Cependant, le bilan positif ne doit pas conduire à l'hypothèse erronée qui consisterait à penser que plus n'aurait pas été possible.

Plus aurait pu être atteint. Par le biais d'un syndicat unitaire.

Si en 1979, l'ensemble de la FEP avait rejoint l'OGBL, elle se serait épargnée sa lente agonie.

Si la majorité de l'ALEBA avait rejoint l'OGBL, au lieu d'opter pour un corporatisme sectoriel, elle aurait pu éviter sa perte d'influence progressive, e. a. dans le domaine des conventions collectives du secteur financier.

Si le LCGB, qui n'a pas réussi non plus à suivre l'évolution de l'OGBL au cours des 40 dernières années, cessait de s'accrocher à sa mission auto-imposée et passéiste consistant à diviser les syndicats, il rendrait un grand service à la capacité et force d'action du mouvement syndical luxembourgeois.

Le 12 mars auront lieu les élections sociales.

Pour l'élection de la Chambre des salariés et dans les entreprises, il ne peut y avoir qu'un seul vote utile et orienté vers l'avenir.

Le renforcement supplémentaire du syndicat le plus fort au Luxembourg, l'OGBL. Dans l'intérêt de tous les salariés.

Focus / 40 ans

Le moteur du progrès social au Luxembourg fête ses 40 ans

L'OGBL existe depuis 40 ans. Retour sur quatre décennies marquées par des luttes, des conquêtes et une ambition d'unifier toutes les forces syndicales du pays.



L'ambiance était festive le 29 novembre dernier à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette. Quelque 350 personnes s'y étaient réunis pour fêter le 40^e anniversaire de l'OGBL, parmi lesquelles, bien-sûr, de nombreux syndicalistes et sympathisants, mais également des ministres, des députés, le président de la CSL, Jean-Claude Reding, ainsi que plusieurs personnalités de la société civile.

Et c'est donc dans une salle pleine à craquer que l'actuel président de l'OGBL,

André Roeltgen, a pris la parole pour revenir notamment sur les moments les plus marquants qui ont écrit l'histoire de l'OGBL au cours des 40 dernières années. A commencer par la grande mobilisation dans le secteur de la sidérurgie, contre la fermeture du «Steckel» à Dudelange, le 15 janvier 1984. Ou, toujours dans ce secteur, la grève du 7 décembre 2011 contre la fermeture annoncée des sites de Rodange et Schifflange. André Roeltgen est bien évidemment aussi revenu sur

les grèves victorieuses des carreleurs en 1984, 1985 et 1995, qui comprend la plus longue grève qu'a connue l'OGBL: les carreleurs ont en effet fait grève pendant presque un mois en 1985. Plus récemment, on retiendra la mobilisation massive des salariés du bâtiment, le 5 juillet dernier, qui a permis d'imposer les revendications salariales au niveau de la convention collective. Sans oublier, bien-sûr, la grève victorieuse, cette année, dans plusieurs maisons de soins ou encore la grande

manifestation dans le secteur de la santé, des soins et des services sociaux, qui a conduit à une revalorisation historique des carrières dans le secteur.

«Tous ces exemples démontrent que la capacité de nos syndicats professionnels à s'imposer, fonctionne en symbiose avec l'ensemble de l'organisation. Chaque action est, chez nous, toujours l'expression du tout», a souligné André Roeltgen. Et inversement, ce sont les différentes structures de l'OGBL qui lui permettent de défendre efficacement les intérêts communs du salariat au niveau national. La grande manifestation nationale du 16 mai 2009, qui a rassemblé 30 000 manifestants dans les rues de la capitale pour dire non à l'austérité, témoigne de la manière dont peut se déployer la force qui en résulte.

On peut également citer l'action continue de l'OGBL au niveau des assurances sociales dont l'appel à la grève générale lancée pour octobre 1990 qui a permis d'obtenir des améliorations significatives au niveau des pensions. Ou bien encore cet autre appel à la grève en avril 1992 qui empêcha que les prestations de l'assurance maladie soient dégradées et que la participation financière de l'Etat soit réduite. C'est également grâce à l'OGBL, sous la présidence de Jean-Claude Reding, que le 13 mai 2008 - un jour historique - le statut unique a vu le jour, effaçant les différences de statuts entre ouvriers et employés (création de la CSL, fusion des caisses de maladie et de pensions).

Tout cela n'aurait pas été possible sans l'OGBL. André Roeltgen, mais également Frédéric Krier, membre du bureau exécutif de l'OGBL, ont tenu dans ce contexte à évoquer trois des pères fondateurs de l'OGBL: John Castegnaro bien évidemment (1^{er} président de l'OGBL, de 1979 à 2004), mais aussi Jos Kratochwil et Marcel Wahl. Trois personnages clés qui, en 1978, ont fait le pari fou de vouloir créer un syndicat d'un autre genre avec l'ambition affichée d'unifier toutes les forces syndicales du pays. Une ambition qui ne s'est pas encore réalisée, mais qui reste d'une grande actualité pour l'OGBL. «Si aujourd'hui, en 2018, on tient à l'objectif du syndicat unitaire, c'est pour une raison très simple. Parce qu'il n'y a pas d'autre alternative sensée», a ainsi expliqué André Roeltgen, laissant entrevoir l'incroyable capacité d'action supplémentaire qu'un syndicat unitaire offrirait au salariat. ♦

« Chaque action est, chez nous, toujours l'expression du tout. »

C'est également grâce à cette force de frappe que l'OGBL a réussi à défendre le système d'indexation des salaires et des pensions au cours de toutes ces années: de la grève générale de 1982 aux attaques répétées sous l'ère Juncker. Comme l'a souligné André Roeltgen, l'index, mais aussi le salaire minimum, jouent un rôle clé pour développer une politique salariale offensive dans les entreprises. Le président de l'OGBL n'a pas manqué dans ce contexte de rappeler la revendication actuelle de l'OGBL visant une augmentation structurelle de 10% du salaire minimum. «Et l'OGBL est prêt à mobiliser pour cette revendication», a-t-il annoncé.



Lors de son intervention, Frédéric Krier, membre du bureau exécutif de l'OGBL, est tout particulièrement revenu sur la naissance de l'OGBL en 1978/1979 et son contexte historique, marqué par la transformation de la société luxembourgeoise: passage d'une société industrielle à une société de services, féminisation du marché du travail et augmentation importante du nombre de salariés frontaliers. Frédéric Krier a également exposé dans les détails les tractations entre les différents syndicats impliqués à l'époque dans le projet de fondation de l'OGBL (LAV, FEP, ALEBA, LCGB, FNCTTFEL-Landesverband, NHV...) et ses différents rebondissements, ainsi que l'hostilité de la droite conservatrice à ce projet.



Le secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats (CES), Peter Scherrer, avait également fait le déplacement. Lors de son intervention, il a tout particulièrement plaidé pour une Europe sociale en rappelant les principales revendications du mouvement syndical au niveau européen (emploi, salaires, investissements, égalité entre hommes et femmes, pensions, sécurité sociale, démocratie sur le lieu de travail).

Focus / National

La convention collective de travail: un instrument des plus modernes

Quelque 350 délégués et militants de l'OGBL réunis pour souligner l'importance de la négociation tarifaire et ce qu'elle apporte.



Dépassées? Démodées? D'un autre temps? Les conventions collectives de travail ne seraient-elles plus adaptées à notre modernité? C'est en tout cas ce que tente de faire croire aujourd'hui un certain nombre de gens, en oubliant toutefois que ce qu'ils considèrent eux comme relevant de la modernité, l'a été, c'est vrai, mais au XIXe siècle. A cette époque, en effet, chacun négociait individuellement ses conditions de salaire et de travail. Il n'y avait pas de syndicat, ni de conventions collectives. Et il est inutile de revenir sur les conditions de travail et de salaire extrêmement précaires qui prévalaient au XIXe siècle. Pour l'OGBL, qui s'inscrit pleinement dans le XXe siècle, il ne fait aucun doute que les conventions collectives et la négociation tarifaire en entreprise sont une façon tout à fait moderne de procéder, et qu'elles devraient d'ailleurs

être développées encore davantage.

L'OGBL avait organisé le 25 octobre dernier un grand meeting dédié justement aux conventions collectives (CCT) et à ses 15 syndicats professionnels qui les négocient dans les différents secteurs d'activité. Quelque 350 délégués et militants de l'OGBL s'étaient rassemblés à cette occasion à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. Comme cela y a été rappelé, l'OGBL négocie actuellement plus de 200 CCT à travers le pays, que ce soit au niveau des entreprises ou bien au niveau sectoriel (comme p.ex.: dans le secteur du bâtiment, de la santé, des banques, etc). Nico Clement, membre du bureau exécutif de l'OGBL et responsable de la politique tarifaire, a tenu à souligner qu'il faut bien avoir conscience que «si on ne dispose pas de convention collective, alors on a 25 jours de congé par an et on a soit le

salaire minimum qualifié, soit le salaire minimum non-qualifié. Et c'est tout!» En effet, tout le reste est le résultat d'une négociation individuelle avec son employeur. Et à moins de disposer de qualifications vraiment uniques, les arguments que l'on peut avancer pour faire évoluer individuellement sa situation personnelle sont quasiment nulles. D'où, toute l'importance de la négociation tarifaire que plébiscite l'OGBL. Car rassemblés dans un collectif, les salariés augmentent évidemment leur poids dans le cadre d'une négociation ainsi que la pression qu'ils peuvent exercer sur leur employeur. Seul et sans syndicat à ses côtés, «on a perdu d'avance», rappelle Nico Clement. ◊

(Lire également notre dossier au milieu du magazine.)

IL FAUT RÉFORMER LA LOI SUR LES CCT

Comme l'a rappelé le président de l'OGBL, André Roeltgen, l'OGBL revendique une réforme de la loi sur les conventions collectives de travail (CCT), visant notamment à promouvoir davantage des accords au niveau sectoriel, permettant ainsi de couvrir plus de salariés dans un pays où l'économie est de plus en plus fragmentée. Actuellement, seuls 50% des salariés au Luxembourg bénéficient d'une CCT.

DES TEMPS DE TRAVAIL MOINS CONTRAIGNANTS

Parmi les différents aspects dont peut traiter une CCT, il y a notamment la question essentielle du temps de travail. En effet, à l'ère de la digitalisation, la frontière entre temps de travail et temps pour soi s'efface de plus en plus et devient un enjeu dans quasiment tous les secteurs d'activité. Il suffit de penser aux négociations difficiles qui se sont déroulées récemment dans le secteur du bâtiment où l'OGBL, grâce à une mobilisation massive, a finalement réussi à empêcher une flexibilisation supplémentaire du temps de travail. Mais du gardiennage aux chauffeurs de bus, la question est aujourd'hui omniprésente, comme l'a rappelé David Angel, secrétaire central adjoint du syndicat Commerce, qui en sait quelque chose. En effet, dans son secteur, la question du temps de travail est directement liée à l'éternelle revendication du patronat visant à étendre les heures d'ouverture des magasins. Or, comme l'explique David Angel, ce que les employeurs appellent «leurs heures d'ouverture» constitue en réalité «notre temps de travail». Il est également intéressant de noter que l'OGBL a récemment réussi à faire inscrire pour la première fois un droit à la déconnexion dans une CCT, en l'occurrence, celle signée récemment pour les salariés de l'Université du Luxembourg.



David Angel, secrétaire central adjoint du syndicat Commerce



DE MEILLEURS SALAIRES

A côté de l'index et du salaire social minimum qui sont fixés par la loi, c'est au travers des conventions collectives que sont négociées, au niveau de l'entreprise ou du secteur, la répartition des gains de productivité de l'entreprise. En d'autres mots, la répartition entre ce qui revient aux employeurs et ce qui revient aux salariés, leurs rémunérations. Avec pour objectif, de pacifier le conflit salarial qui sous-tend toute relation entre employeur et salarié. Comme l'a souligné Patrick Freichel, secrétaire central en charge du syndicat Transformations sur métaux de l'OGBL, dans les entreprises où l'OGBL est présent et où il y a donc des conventions collectives, les conditions de travail et de salaires sont évidemment meilleures et les intérêts des salariés, mieux défendus que là où il est absent. L'OGBL s'emploie en effet jour après jour et de toutes ses forces à mettre en œuvre une politique salariale offensive lors de chaque négociation qu'il engage.



Patrick Freichel, secrétaire central en charge du syndicat Transformations sur métaux

DIVERS ASPECTS QUALITATIFS

Les conventions collectives de travail peuvent aller bien au-delà des questions purement salariales et de temps de travail. «Les conventions collectives peuvent également servir à améliorer la qualité du travail où des aspects comme la formation, mais aussi la sécurité et la santé au travail sont importants», a expliqué Lena Batal, secrétaire centrale adjointe du syndicat Secteur financier de l'OGBL. Dans un contexte marqué par d'incessants et de rapides changements, où on exige des salariés toujours davantage de compétences professionnelles et de connaissances, l'accès à la formation professionnelle s'avère de plus en plus précieuse. C'est précisément ce à quoi s'est employé l'OGBL lors des dernières négociations des conventions collectives des banques et des assurances, en réussissant à y introduire un droit à la formation pour chaque salarié. Mais les conventions collectives peuvent également prévoir des mesures de protection de l'emploi, comme par exemple la garantie de mise en œuvre d'un plan de maintien dans l'emploi dans le cadre d'une restructuration ou bien une protection renforcée contre les licenciements économiques en cas de transfert d'activité d'une entreprise.



Lena Batal, secrétaire centrale adjointe du syndicat Secteur financier

Focus / Sécurité sociale



Carlos Pereira
 *membre du Bureau
 exécutif*

Les caisses de la CNS sont saines et les assurés veulent leur part

Au regard de l'excellente situation financière de la CNS, l'OGBL revendique diverses améliorations en matière de prestations pour les assurés.

Les élections législatives sont derrière nous et les trois partis politiques, DP, déi gréng et LSAP, se concertaient encore à l'heure où nous mettons sous presse pour définir ensemble le futur programme gouvernemental.

L'OGBL espérait et espère toujours que ses propositions et revendications se retrouvent dans l'accord de coalition.

Entretemps, la Caisse nationale de santé (CNS) a nommé un nouveau président.

En tout cas, les missions et défis dans le domaine de la sécurité sociale et de la santé sont nombreux pour les nouveaux responsables politiques.

Le 7 novembre 2018 s'est réuni le comité quadripartite, prévu à l'article 80 du Code de la sécurité sociale, qui rassemble toutes les parties impliquées dans la gouvernance et le fonctionnement de l'assurance maladie-maternité, à savoir le gouvernement, les partenaires sociaux, ainsi que les représentants des prestataires de soins et de santé.

Lors de cette réunion, l'évolution des recettes et dépenses en matière de santé a été examinée (voir page suivante). ◊



La situation financière actuelle de l'assurance-maladie est saine

Suivant les dernières données, l'OGBL a pu constater une excellente situation financière de l'assurance-maladie.

En effet, le bilan démontre un solde positif de 128,7 millions d'euros pour l'année 2018 sur les opérations courantes. Ainsi le solde global cumulé de l'assurance maladie-maternité devrait atteindre 865,9 millions d'euros fin 2018.

Au regard de cette excellente situation financière, l'OGBL n'a pas chômé et a revendiqué la mise en œuvre de diverses améliorations en matière de prestations pour les assurés.

Ces améliorations ont pour objectif, d'une part, de réduire les dépenses qui incombent aux assurés et notamment concernant les enfants, les personnes âgées, les femmes enceintes ou les patients souffrant de maladies chroniques ou lourdes, d'autre part, de moderniser les standards de prise en charge.

Malheureusement, toutes les améliorations exigées et fixées en 2016 et 2017 n'ont pas pu être réalisées à ce jour dont notamment la prise en charge de la psychothérapie ou encore de la chirurgie réfractive etc.

Ce qui est à considérer comme scandaleux, et l'OGBL le souligne lors de chaque réunion quadripartite, est le fait qu'il n'y a toujours aucune avancée dans le cadre de la révision de la nomenclature dentaire. Les personnes âgées sont les plus touchées.

Avec l'impact de la loi hospitalière entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018, le solde des dépenses prévu pour 2019 est annoncé comme étant déficitaire de l'ordre de 10,4 millions d'euros.

Selon l'OGBL, le budget n'est pourtant pas déficitaire, étant donné que la contribution financière étatique de 20 millions d'euros n'a pas été prise en considération.

En effet, en 2010 lors de la réforme de l'assurance-maladie, l'Etat a transféré le coût des indemnités pécuniaires de maternité, qui était financées jusqu'à cette date par le budget de l'Etat, sur les dépenses de la CNS et s'est engagé en contrepartie à verser cette contribution financière de 20 millions d'euros sur le compte de la CNS.

Aujourd'hui, il s'avère que cette contribution est largement insuffisante pour compenser ces dépenses.

Donc, l'Etat doit respecter ses engagements et ne peut pas assainir ses dépenses sur le dos des assurés.

Le 1^{er} janvier 2019 entrera en vigueur la loi sur la durée du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie. Une loi qui verra le jour grâce aux efforts et à la ténacité de l'OGBL.

Cette loi prévoit une augmentation de la durée du droit aux indemnités pécuniaires de maladie, actuellement de 52 semaines, à 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines ainsi que la mise en place de la reprise de travail partielle pour raison thérapeutique qui remplacera le congé à mi-temps thérapeutique.

Le conseil d'administration de la CNS vient de commencer les discussions en vue d'adapter les statuts de la CNS à cette nouvelle législation.

Cette loi évalue un coût supplémentaire pour la CNS de 39 millions d'euros et une économie globale pour les employeurs de 34 millions d'euros.

L'Etat doit respecter ses engagements et ne peut pas assainir ses dépenses sur le dos des assurés.

Néanmoins, les représentants des employeurs ont eu le culot d'affirmer que cette mesure économique serait là pour compenser les dépenses supplémentaires en faveur des assurés. L'OGBL tient à rappeler dans ce contexte que depuis la réforme de l'assurance-maladie en 2010, les seuls à avoir fait des sacrifices financiers sont les assurés ainsi que les prestataires de soins de santé. ◊

Focus / Europe



Véronique Eischen
membre du Bureau
exécutif

Davantage de démocratie au travail

La Confédération européenne des syndicats appelle à ce que les valeurs fondamentales de l'Union européenne jouent à nouveau un rôle central dans la définition de l'orientation politique et sociale de l'Union.

Le monde du travail se trouve en profonde mutation. Digitalisation, robotisation, automatisation: des termes qui expriment bien le processus de transformation en cours dans la société moderne, y compris dans les domaines de l'économie, de la culture, de la formation et de la politique. Le phénomène de la digitalisation est devenu partie intégrante du monde du travail et soulève régulièrement des interrogations sur l'avenir du travail. Cette question peut susciter des angoisses face à l'avenir (suppression d'emplois, augmentation du temps de travail), même si la digitalisation ouvre la voie à de nouvelles perspectives en matière de travail (création de nouveaux emplois, plus d'autonomie au travail). Il est pourtant un fait que ces changements ont modifié les rapports de force au détriment des salariés et contribué à une mise sous pression des droits des travailleurs partout en Europe.

Depuis la crise économique et financière, on constate une tendance à restreindre les droits de cogestion des salariés.

La question qui se pose maintenant est de savoir comment influencer ces changements de manière positive. Le but serait de les former de telle manière qu'un monde du travail inclusif et juste en résulterait qui ne laisserait personne sur le bord du chemin. La formation continue ainsi que des mesures qui favorisent le maintien dans l'emploi sont des instruments indispensables pour assurer l'avenir des salariés.

Il n'est cependant pas suffisant d'essayer de maîtriser les conséquences sociales des mutations causées par la digitalisation. Il faut aussi penser des mesures visant une plus grande participation des salariés aux processus de décision stratégiques, que ce soit sur le plan local, national ou européen avec l'objectif de sécuriser et de renforcer les droits des travailleurs.

Depuis la crise économique et financière de 2008, on constate sur le plan international une tendance à restreindre les droits de cogestion des salariés. C'est pourquoi il est tout à fait justifié et même urgent de formuler des revendications pour un renforcement de ces droits.

Le droit de cogestion dont bénéficient les travailleurs ne doit pas s'arrêter à l'entrée du lieu de travail, mais doit prendre une part active et contribuer au bon fonctionnement d'une entreprise. Ceci concerne notamment l'organisation du travail, les décisions en matière de ressources humaines et d'autres aspects économiques qui peuvent influencer le développement et l'avenir de l'entreprise.

Beaucoup de secteurs économiques luxembourgeois, comme les secteurs financier et industriel, se trouvent en perpétuelle restructuration. C'est pourquoi il est important que le droit des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation soit pris en compte, voire renforcé, dès le début d'une nouvelle phase de restructuration. Le volet social ne doit pas être oublié dans le cadre des présentes mutations économiques. L'intérêt économique propre doit être lié aux exigences de solidarité et de dialogue.

Une politique transparente d'information des travailleurs et un droit de cogestion renforcé permettent d'améliorer le dialogue social au sein de l'entreprise, que ce soit au niveau national ou international. Ce fait évident a conduit la Confé-

dération européenne des syndicats (CES) à lancer l'initiative intitulée „More Democracy at Work“ (davantage de démocratie au travail). Cet appel exige que les valeurs fondamentales de l'Union européenne, notamment la liberté, la démocratie et la justice sociale jouent à nouveau un rôle central dans la définition de l'orientation politique et sociale de l'Union.

L'OGBL soutient cette campagne. Car plus de démocratie au travail ouvre la voie à davantage de démocratie dans la société et permet donc de contrecarrer les tendances populistes et d'extrême droite actuellement en progression.

Il ne faut pas continuellement courir après «le produire moins cher». L'objectif devrait être de produire mieux.

La répartition du travail et des gains de productivité, l'organisation du travail, les transitions vers de nouvelles qualifications professionnelles et de nouveaux emplois, l'apprentissage tout au long de la vie, le logement et la mobilité du futur ainsi que beaucoup d'autres évolutions ne doivent pas conduire à de nouvelles fractures sociales.

Au contraire, ces mutations devraient déboucher sur une meilleure protection sociale, une meilleure sécurité de l'emploi et, en général, sur une meilleure qualité de vie.

Afin d'atteindre ces objectifs, l'OGBL exige de la part du futur gouvernement de mener une politique économique en faveur des salariés en renforçant les droits de négociation des syndicats et en améliorant et modernisant la législation en matière de conventions collectives de travail (CCT). La législation actuelle n'est plus adaptée au développement de l'économie luxembourgeoise. Une telle réforme devrait en particulier viser une plus grande densité de conventions collectives sur le marché de l'emploi luxembourgeois. Le grand

nombre de petites et moyennes entreprises ne permet plus aux syndicats représentatifs de négocier pour chaque entreprise une convention collective. Ceci explique pourquoi un grand nombre de salariés ne tombe pas sous une CCT et ne bénéficie donc pas des avantages qu'une telle convention procure aux salariés. On peut citer à titre d'exemples: la progression continue du salaire, des améliorations au niveau de l'organisation du travail ainsi qu'au niveau de l'aménagement du temps de travail. Les bénéficiaires de cette situation déplorable sont les employeurs et les actionnaires. Le droit à une convention collective de travail reste donc pour beaucoup de salariés une simple possibilité théorique.

La CES demande l'élaboration d'une directive concrète portant sur la participation des travailleurs et visant des normes minimales ambitieuses en matière de cogestion. La justice sociale et le développement durable doivent former le fondement du modèle économique européen, car les libertés du marché unique ne doivent pas dédouaner les employeurs de leurs responsabilités sociales à l'égard des salariés. ◊

MORE DEMOCRACY AT WORK!
Strengthen Workers' Rights in Company Law

ETUC rally (at Esplanade) in front of the European Parliament in Brussels on 10 October 04:30-05:30pm

SYNDICAT EUROPEEN TRADE UNION

Let us take a significant step towards 'More Democracy at Work' NOW!

Focus / Frontaliers

Les frontaliers belges de l'OGBL ont rencontré le Ministre-Président de la Région Wallonne

Les représentants des Frontaliers Belges de l'OGBL sont «montés» récemment à Namur au cabinet du Ministre-Président de la Région Wallonne, Willy Borsus, pour discuter de différents problèmes que rencontrent les frontaliers belges. Concernant un éventuel accord à venir entre le Luxembourg et la Belgique visant à augmenter le seuil de jours de travail hors du Luxembourg, sans être imposé par le fisc belge, l'OGBL a rendu attentif qu'un travailleur frontalier doit être soumis à la sécurité sociale de son pays de résidence s'il y exerce au moins 25% de son temps de travail. L'OGBL demande dans ce contexte que le seuil soit relevé à 56 jours, et non pas 69 jours, afin de continuer à garantir aux frontaliers belges de conserver leurs droits sociaux au Luxembourg. Concernant la vie infernale de nombreux frontaliers belges usagers du rail, l'OGBL a demandé à Willy Borsus de mettre toute son énergie pour que les travailleurs du Sud-Est du pays soient davantage pris en considération par les décideurs de la SNCB et des élus politiques. L'OGBL a en outre rappelé au Ministre-Président les nombreux problèmes rencontrés par les frontaliers ou leurs enfants suite aux lenteurs administratives, voire les incohérences législatives, qui existent entre les deux pays. L'OGBL a enfin demandé au Ministre-Président d'intervenir auprès du gouvernement luxembourgeois concernant la difficile obtention du chèque accueil service pour les parents frontaliers, en raison des conditions imposées par le Luxembourg. ◊

Frontaliers français: demande de restitution des impôts prélevés en 2015

Attention: Le dernier délai pour introduire une demande de restitution des impôts prélevés sur les revenus fonciers et les placements pour l'année 2015 est fixé au 31 décembre 2018. En ce qui concerne l'année 2016, le dernier délai est fixé au 31 décembre 2019. Les demandes ne peuvent concerner que les revenus fonciers (revenus perçus pour des biens loués à des tiers) et les revenus de placements (dividendes, plus-values, etc.) d'origine française. Les demandes sont à adresser sur papier libre au Centre des impôts (service aux particuliers) dont vous dépendez, en précisant: votre numéro fiscal d'imposition, les années d'impositions en question et un certificat d'affiliation au centre commun de la Sécurité sociale au Luxembourg. Cette demande est à adresser par recommandé avec accusé de réception. ◊

6^e édition du salon des frontaliers français



Chaque année, le salon des Frontaliers, organisé par l'OGBL, change de lieu. Après Knutange l'an dernier et en collaboration avec sa section d'Audun-le-Tiche/Villerupt/Pays-Haut, il a fait escale à Mont-Saint-Martin le 30 novembre dernier. Sur place, quelque 600 frontaliers français ont trouvé des interlocuteurs représentant la plupart des administrations luxembourgeoises auxquelles ils sont susceptibles d'avoir affaire. Sécurité sociale, accident du travail, chômage, retraite, droit du travail, fiscalité... ◊

Programme des prochaines conférences fiscales organisées en Belgique

Saint-Vith	mardi 12/02 (en allemand) 19h30 Hôtel Wisonbrona, Wiesenbach à Saint-Vith
Aubange	mercredi 13/02 19h30 salle des Harpailles, rue du Clémaraais, 28
Habay-la-Neuve	jeudi 14/02 19h30 salle du Soleil Levant, Rue du 24 août, 81 (Houdemont)
Virton	mercredi 20/02 19h30 Mutualité socialiste, route d'Arlon 90a
Arlon	jeudi 21/02 19h30 Mutualité socialiste, Rue de la Moselle, 1
Liège	samedi 23/02 10h00 FGTB, place St Paul, 9-11 (sur réservation +32 4 221 96 53 (répondeur) ou jacques.delacollette@ogbl.lu)
Gouvy	mardi 26/02 19h30 salle du foot Cierreux, 407 (Bovigny)
Bastogne	mercredi 27/02 19h30 salle du foot, rue des Récollets

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

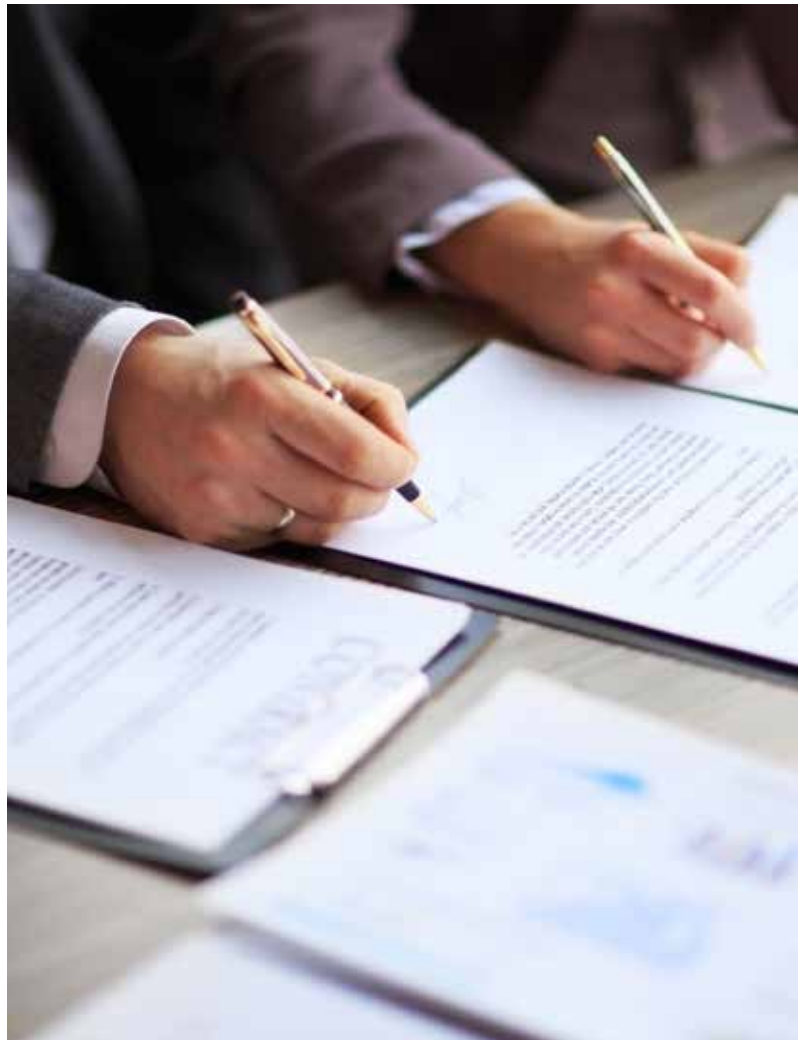
La négociation de conventions collectives de travail est une des missions principales de l'OGBL. L'OGBL ne se considère toutefois pas comme une simple machine à salaires. De nombreux aspects portant sur les conditions de travail font partie intégrante des négociations salariales. Mettre en place de bons 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 entretemps 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.

Focus / Coopération avec la CGTP

L'OGBL et la CGTP présentent une trentaine de revendications

De la double imposition et des retards dans les réponses de la Sécurité sociale du Portugal au Centre des requêtes.

L'OGBL et la CGTP (la plus grande confédération syndicale du Portugal) ont approuvé le 21 octobre 2018 une trentaine de revendications à présenter aux gouvernements luxembourgeois et portugais.

Les deux syndicats dénoncent le manque de réponse aux problèmes des travailleurs portugais qui traînent depuis des années. Parmi les revendications, approuvées lors des 4^{es} Rencontres de syndicalistes à Remich, on retrouve l'exigence d'obtenir des réponses plus rapides de la part de l'organisme de la Sécurité sociale du Portugal à ses ressortissants, pour des demandes de retraites ou autres demandes de documents; le besoin d'informer les émigrés portugais sur la double imposition et les conditions de travail dans les pays d'accueil; la demande de plus de moyens pour le consulat et la promotion de la langue portugaise; la promotion de la formation professionnelle; le refus d'accepter la fermeture au Luxembourg des agences de la banque publique portugaise Caixa Geral de Depósitos.

Les deux syndicats ont été reçus, le 9 novembre 2018, à Lisbonne, par le secrétaire d'État aux Communautés, José Luís Carneiro, qui s'est engagé à organiser au Grand-Duché, dès janvier, des séances d'information en portugais sur la double imposition. Il a également promis d'intervenir auprès des administrations respectives pour réduire le délai de réponse de la Sécurité sociale et pour que soit reconsidérée le départ de la Caixa du Luxembourg. La mobilisation des 9 000 pensionnés qui vivent au Portugal et qui peuvent voter aux élections sociales de 2019, a été considérée comme une priorité pour l'OGBL. ◊



L'accord de 1992 prolongé

L'OGBL et la CGTP ont signé le 22 octobre 2018 un accord de coopération, qui prolonge celui de 1992, et qui prévoit, entre autres, d'améliorer l'assistance aux travailleurs et pensionnés portugais au Luxembourg, la lutte contre le dumping social et le renforcement du rôle de la Confédération européenne des syndicats (CES) et du modèle social européen.

André Roeltgen, président d'OGBL, a rappelé les victoires des deux syndicats depuis 1992, comme la reconnaissance du temps de service militaire des émigrés pendant la guerre coloniale pour leur retraite, ou l'accord de juin 2018, signé entre les gouvernements luxembourgeois et d'origine portugaise, qui prévoit que les chômeurs portugais du Luxembourg puissent suivre des formations dans leur langue maternelle. ◊

Echos du terrain / CCT signées

LIST / 600 salariés



Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 7/13)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020

Rémunérations: Augmentation de la masse salariale de 3x 1,6% (total: 4,8%), versée chaque année rétroactivement au 1^{er} janvier 2018-2019-2020. La moitié de l'augmentation est liée à l'ancienneté, l'autre moitié est liée à l'entretien d'évaluation.

Primes et suppléments: Bonus de 1% de la masse salariale accordée pour 2018 – bonus d'un même ordre de grandeur prévu sous conditions en 2019-2020

Formation continue: Soutien à la reprise d'études doctorales ou de master

Autres éléments qualitatifs: règlementation du congé sans solde, du congé scientifique et du télétravail; mesures pour salariés âgés

Autres avantages extralégaux: chèques-repas (à l'ancien tarif de 8,40 euros)

Post Telecom S.A.

/ 483 salariés



Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 1/6)

Durée de la CCT: du 30 septembre 2018 au 29 septembre 2021

Augmentations linéaires: +1,50% d'augmentation linéaire pour tous les salariés au 1^{er} janvier 2019

Revalorisations: Suppression d'éléments variables existants et une mise à niveau de la rémunération d'un certain nombre de collaborateurs

Grille de salaire: élaboration d'une grille de salaire offrant de réelles perspectives d'évolution et facilitant la mobilité interne

H&M (Hennes & Mauritz)

/ +-150 salariés



Syndicat Commerce (délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: du 1^{er} octobre 2018 au 30 septembre 2021

Temps de travail: limitation des jours de travail en fonction des contrats: 20h étalées sur trois jours au maximum / 25h étalées sur trois jours au maximum / 30h étalées sur quatre jours au maximum / 35h étalées sur cinq jours au maximum / 40h étalées sur cinq jours au maximum

Congés: +2 jours supplémentaires au bout de 5 ans d'ancienneté / +1 jour au bout de 10 ans / +1 jour au bout de 15 ans / +1 jour au bout de 20 ans

Chèques-repas: augmentation de la valeur des chèques-repas passant de 5,60 euros à 6,50 euros

Actualités

Secteur du bâtiment et génie civil / 18 000 salariés



Syndicat Bâtiment, artisanat du bâtiment et constructions métalliques (mandats OGBL à la CSL: 5/6)

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021

Augmentations salariales tarifaires: +1% au 1^{er} janvier 2019 / +0,7% au 1^{er} janvier 2020 / +0,7% au 1^{er} janvier 2021

Prime de fin d'année: augmentation de 5% à 7% / les 2% supplémentaires sont garantis, sans aucune condition d'octroi / l'ancien complément de prime est abrogé et le congé pour raison familiale n'affectera plus les 5% liés à l'absence pour maladie

Prime unique: versement d'une prime unique de 3 x 100 euros pour compenser la durée de la négociation / prime versée également aux travailleurs détachés (mesure anti-dumping social)

Intégration des salariés administratifs dans la CCT: obtention de 2 jours de congé supplémentaires / instauration d'une prime de fin d'année garantie équivalente à au moins une prime de fin d'année versée aux ouvriers, c'est-à-dire 7% du salaire annuel lié à la présence effective

Avancement de carrière: le blocage patronal au niveau de la catégorie 3 est levé / chaque salarié obtient le droit de passer une formation validant des compétences octroyant un salaire correspondant à sa catégorie.

Prise en charge des formations: la formation continue obligatoire des chauffeurs de camion sera dorénavant prise en charge par les employeurs



Ce résultat ainsi que le fait que la revendication patronale portant sur l'instauration d'un système de flexibilité néfaste ait su être évitée sont également le fruit de la mobilisation massive lors de la grande manifestation organisée par l'OGBL à Luxembourg-ville le 5 juillet 2018 à laquelle plus de 2 500 salariés ont participé.

Gardiennage: négociations dans l'impasse

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective du gardiennage sont en cours depuis plusieurs mois, sans aucun résultat pour l'instant. Le patronat a adressé une fin de non-recevoir aux revendications des syndicats et n'a soumis aucune proposition pour améliorer les conditions de travail et de salaire dans le secteur. Pire, il demande aux syndicats de laisser tomber la majorité de leurs revendications, notamment toutes les revendications d'ordre qualitatif, avant de négocier une possible amélioration salariale. Pour l'OGBL, il est hors de question de céder à un tel chantage! Les salaires dans le secteur stagnent depuis des années et baissent graduellement vers le salaire minimum. Pour l'OGBL, il est grand temps d'inverser la tendance. Les salaires doivent augmenter! A cela s'ajoute que l'organisation actuelle du temps de travail ne permet absolument pas aux salariés du gardiennage de concilier leur profession avec leur vie privée.



Actualités

Chauffeurs de bus: des amplitudes inacceptables

Le syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL, qui mène actuellement les négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail dans le secteur des autobus privés, se voit actuellement confronté à un refus catégorique de la part de la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars (FLEEA) quant à une réduction des amplitudes de temps de travail. Comme l'a souligné le syndicat lors d'une récente conférence de presse, il s'agit là pourtant d'une revendication essentielle de l'OGBL, sachant que les chauffeurs de bus sont aujourd'hui au service de leur entreprise jusqu'à 15 heures par jour, sans être pour autant récompensés pour leur disponibilité. La vie privée et de famille des chauffeurs en souffre énormément ainsi que la sécurité des passagers! L'OGBL refuse que les chauffeurs de bus soient considérés comme des salariés de seconde classe et revendique une limitation des amplitudes à 10 heures par jour.



Paquet mobilité: une proposition inquiétante



Une délégation du syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL et de la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF) a rencontré récemment le ministre du Développement durable et des Infrastructures, François Bausch, pour discuter des propositions inquiétantes de la présidence autrichienne de l'UE concernant le paquet mobilité. Celles-ci autoriseraient les entreprises de transport, d'allonger sensiblement la période de référence et d'obliger ainsi leurs conducteurs à voyager plus longtemps avec des week-ends plus courts. Concrètement: les conducteurs pourraient être amenés à se retrouver sur les routes jusqu'à trois semaines sans avoir droit à un week-end entier de repos hebdomadaire. Le ministre a souligné qu'il partageait tout particulièrement les préoccupations concernant la prolongation des périodes de référence et a assuré aux représentants syndicaux qu'il veillera à ce que la position syndicale soit prise en compte.

Un accord provisoire a été signé au LISER

Le syndicat Education et Sciences de l'OGBL a récemment signé un accord d'établissement avec le centre de recherche LISER. Il s'agit d'un accord provisoire dans le cadre des négociations pour un accord collectif de tra-

vail, négociations difficiles qui ont déjà connu un passage à l'Office national de conciliation. Quoique les parties de négociation ne se sont pas encore mis d'accord sur un nouveau système de rémunération, l'accord trouvé garantit les grilles salariales actuelles au moins jusqu'au 31 décembre 2019. Il entérine les parties sur lesquelles un accord a déjà pu être trouvé, notamment des améliorations au niveau des congés et de l'organisation du temps du travail, il prévoit le versement d'une prime unique de 600 euros par salarié (équivalent temps plein) et il fixe un calendrier pour la suite des négociations de l'accord collectif.



Luxtram: l'ONC a été saisie

La direction de Luxtram continue d'ignorer la revendication légitime de ses salariés visant à adapter leurs conditions de travail et de salaire à de bons standards garantissant la sécurité, comme ils sont appliqués dans les services publics. La direction n'a proposé aux syndicats que des augmentations minimales en ce qui concerne les salaires à l'embauche. Les salariés ont rejeté, le 3 octobre dernier, à l'unanimité les nouvelles propositions de la direction, ne se laissant pas aveugler par ce semblant de concessions de la part de la direction. Ils déplorent la position intransigeante de la direction qui vient véritablement provoquer le conflit social. La saisie de l'Office national de conciliation (ONC) est devenue inévitable et constitue la dernière chance d'éviter un conflit social chez Luxtram.

Reprise d'ArcelorMittal Dudelange par Liberty House

Une délégation de l'OGBL a été reçue le 15 novembre 2018 par le ministre de l'Economie, Etienne Schneider, le ministre du Travail, Nicolas Schmit et le député-maire de Dudelange, Dan Biancalana, afin d'exposer ses craintes et préoccupations suite à la reprise annoncée du site dudelangeois d'ArcelorMittal par le groupe Liberty House. L'OGBL a souligné qu'il s'interroge sérieusement sur la stratégie industrielle du groupe Liberty House. L'OGBL a également fait part de son inquiétude quant à l'avenir du site dudelangeois, en raison de la spécificité de l'acier qui



y est produit. En effet, l'acier à haute valeur ajoutée qui y est produit demeurera dépendant d'ArcelorMittal (qui a breveté la marque), alors que l'accord passé avec Liberty House prévoit une continuité que pour les deux premières années. Enfin, l'OGBL a fait part de ses

inquiétudes quant au nombre exact de salariés qui doivent être repris et a demandé des garanties, également quant à la reprise des quelque 70 personnes sous contrat précaire, qui n'apparaissent pour l'instant nulle part dans les documents.

Campagne lancée dans le Secteur financier



Le syndicat Secteur financier et le syndicat Services et Energie de l'OGBL ont lancé leur campagne le 5 novembre dernier en vue des élections sociales dans le secteur financier qui se dérouleront le 12 mars 2019. Parmi les priorités des deux syndicats professionnels, qui ont décidé d'unir leurs forces dans le cadre de cette campagne, figurent: le renforcement de la protection du salarié tout au long de sa carrière professionnelle, l'introduction d'un droit à la déconnexion, la mise en place d'une politique de gestion des âges facilitant

l'insertion durable des jeunes tout en favorisant l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, la sécurisation des parcours professionnels ou bien encore un aménagement flexible de la vie professionnelle dans l'intérêt du salarié. Plus d'informations sur: www.secteurfinancier2019.lu

Lancement des négociations salariales chez Post

Les syndicats ont rencontré la direction de Post Luxembourg le 21 novembre 2018 afin de présenter leur catalogue de revendications. La direction de Post Luxembourg a également présenté le sien, ce qui représente une nouveauté chez Post Luxembourg. Le catalogue des syndicats comprend 8 revendications, portant avant tout sur une amélioration nette des rémunérations, un encadrement du télétravail, l'appli-

cation d'un compte épargne-temps et d'un droit à la déconnexion. La première CCT de Post Luxembourg, négociée en 2013 sous la compétence du LCGB majoritaire à cette époque, a entériné la déconnexion des conditions salariales et des mécanismes de rémunérations de celles en vigueur dans la fonction publique. Pour l'OGBL, Post Luxembourg garde le caractère d'un service public, ceci d'autant plus que l'Etat en est le principal actionnaire et revendique dans ce contexte que l'entreprise renoue avec les standards salariaux des services publics.



Plus d'informations sur www.ogbl.lu

Enjeux sectoriels

Secteur de l'Aviation civile

Face à des défis très particuliers avant les élections sociales

Un secteur en plein essor, plusieurs conventions collectives en renégociation et des élections sociales qui approchent.

Le secteur de l'aviation est en plein essor au Luxembourg. Avec plus de 900 000 tonnes de marchandises traitées et 3,6 millions de passagers qui ont transité via l'aéroport, le Findel a encore une fois battu tous ses records en 2017. En 2018, cette évolution continue: pour les neuf premiers mois de l'année, on constate une progression du nombre de passagers d'environ 13% et la progression continue également au niveau du fret.

Grâce à un travail sans faille de la part de l'OGBL, le syndicat numéro Un au Luxembourg, les salariés des entreprises établies au Findel, en l'occurrence Luxair, Cargolux, Lux-Airport, Panalpina, DHL, Kühne & Nagel et Lagardère, sont très majoritairement couverts par des conventions collectives de travail (CCT) de type «CCT-entreprise». Ces salariés peuvent ainsi bénéficier d'une progression continue des salaires et d'autres avantages procurés par une CCT.

Par ailleurs, grâce également à l'engagement de l'OGBL, il a été possible de négocier avec le Groupement des Services aéroportuaires du Findel une CCT pour le domaine de l'assistance en escale (handling). Cette CCT a été déclarée

d'obligation générale ce qui garantit les conditions «négociés» de travail et de rémunération dans tout le secteur. Il ne sera dès lors pas possible qu'une société vienne s'installer au Luxembourg dans ce domaine avec l'objectif de casser les prix et d'exploiter les salariés avec des bas salaires.

Après de l'Administration de la navigation aérienne (ANA), l'OGBL représente les intérêts des contrôleurs de la circulation aérienne.

Plusieurs CCT viennent à expiration à la fin de l'année 2018 et sont actuellement en renégociation. Il s'agit notamment de la CCT sectorielle «handling» et de la CCT chez Cargolux. Même si les pressions sur les salaires sont considérables, l'OGBL s'engage fermement afin que les salariés puissent bénéficier le plus largement possible des excellents résultats que connaît actuellement la société Cargolux. En ce qui concerne la CCT sectorielle, les négociateurs de l'OGBL visent à conclure la négociation dans les plus brefs délais afin que la déclaration d'obligation générale puisse être arrêtée par règlement grand-ducal avant l'expiration de la présente convention.

Même si le maintien de bonnes conditions de travail est un combat dans lequel les délégations du personnel, appuyées par leur syndicat, doivent rester engagées tous les jours, il existe malheureusement dans ce secteur un défi autrement plus pénible. Ce défi ne concerne pas le rapport de force «naturel» qui existe entre les organisations salariales et patronales, mais le comportement irresponsable du syndicat chrétien LCGB.

Le LCGB a en effet une conception très particulière de la démocratie. Lors des élections sociales, le syndicat chrétien essaie par tous les moyens d'obtenir une majorité au sein de la délégation du personnel et opère donc avec une ruse extraordinaire.

Lorsque toutes les autres organisations syndicales qui souhaitent participer aux élections demandent un seul numéro de liste, le LCGB fait la demande de trois numéros, à savoir: un 1^{er} pour le syndicat proprement dit en utilisant sa dénomination en langue luxembourgeoise, abrégée LCGB, un 2^e pour sa dénomination en langue française, abrégée CLSC (Confédération Luxembourgeoise



Romain Daubenfeld
secrétaire central



Michelle Cloos
secrétaire centrale

des Syndicats Chrétiens) et un 3^e pour sa branche interne qui s'occupe de ses membres travaillant dans le secteur de l'aviation, abrégé SEA (syndicat des employés du secteur de l'aviation).

Pour les prochaines élections sociales le LCGB aura donc à sa disposition les numéros 2 (LCGB), 8 (CLSC) et 9 (SEA), alors que l'OGBL ne se présente évidemment que sous un seul numéro de liste, le numéro 1.

Le but poursuivi est simple: en utilisant plusieurs listes dans une entreprise, le

LCGB souhaite obtenir la majorité absolue par le biais d'une coalition qu'il fera avec soi-même. Tel est par exemple actuellement le cas chez Cargolux où le syndicat chrétien a coalisé les listes LCGB et CLSC.

Ceci est tout simplement scandaleux! Il s'agit d'un «détournement de la démocratie», comme l'a si bien exprimé l'ancien ministre du travail, Nicolas Schmit, à l'occasion d'un échange sur Facebook.

L'OGBL appelle tous ses délégués actuels et tous ses candidats futurs

dans le secteur de l'aviation civile à informer les salariés de cette manœuvre malhonnête et antidémocratique. Par de telles méthodes, le LCGB contribue non pas à renforcer la position salariale vis-à-vis des pressions patronales, mais au contraire à diviser et affaiblir les travailleurs. L'OGBL dénonce donc avec force ces méthodes. ♦

*Pour le ministre sortant, il s'agit d'un
«détournement de la démocratie»*



Enjeux sectoriels

Secteur du nettoyage

Ne nous laissons plus faire!

Salaires, surcharge de travail, flexibilité, non-respect de la loi: l'OGBL se bat au quotidien pour améliorer les conditions de travail des «invisibles».

Le secteur du nettoyage industriel emploie environ 9400 personnes au Luxembourg. Principalement des femmes, à 83%. Ce sont les «invisibles», comme elles se désignent souvent elles-mêmes dans le secteur. Invisibles, parce que les autres salariés ne les croisent que rarement. Le matin, elles sont le plus souvent déjà reparties à l'heure où les autres commencent à travailler. Le soir, lorsqu'elles reviennent, les autres ont déjà retrouvé leurs familles. Seules traces de leur passage: les sols lavés, les poubelles vidées et autres murs et vitres nettoyés. Des non-traces en réalité. Mais sans elles, sans ces précieuses et précieux «invisibles», la grande majorité des lieux de travail au Luxembourg seraient vite inutilisables. L'importance des agents de nettoyage pour l'économie luxembourgeoise est difficilement chiffrable. Mais ce qui est sûr, c'est qu'elle est largement sous-estimée. Et les salariés qui y travaillent ne sont pas reconnus à leur juste valeur.

Le syndicat Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement de l'OGBL se bat depuis 1993 pour améliorer les conditions de travail et de salaires des agents de nettoyage. Et il affiche d'ailleurs des avancées non-négligeables dans l'intérêt des agents et des agentes de nettoyage. La convention collective de travail qui couvre le secteur et qui a été renouvelée dernièrement en 2017, a été construite progressivement par l'OGBL, au cours des 14 dernières années. Elle garantit aujourd'hui aux quelque 9 400 salariés du secteur: un salaire supérieur au salaire minimum (au moins 5,1% plus élevé que le SSM), des augmentations salariales et des jours de congé supplémentaires en fonction de l'ancienneté, une prime d'assiduité et la garantie de préserver ses conditions de travail lors de transferts d'entreprise.

Que la situation ne soit pas encore satisfaisante, le syndicat Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement





Estelle Winter
secrétaire centrale
du syndicat Services
privés de Nettoyage,
d'Hygiène et
d'Environnement

de l'OGBL est le premier à le reconnaître. Lui, qui n'a de cesse de tenter de faire bouger les lignes. Mais le patronat dans le secteur, intangible, joue sur les peurs des salariés. Faire craindre à ces derniers qu'ils pourraient perdre leurs emplois, donc leurs revenus et ainsi ne plus pouvoir nourrir leurs familles s'ils devenaient trop revendicatifs et s'ils se mobilisaient davantage, est devenu une véritable stratégie que les employeurs exploitent méthodiquement. Pourtant, seule la mobilisation collective au sein d'un syndicat fort, comme l'est l'OGBL, permettra de faire évoluer la situation.

Pour que les choses changent, la peur doit changer de camp

Les principaux problèmes sont connus et l'OGBL a également des solutions pour améliorer concrètement le quotidien des salariés

du nettoyage. L'un des chantiers prioritaires consiste à faire diminuer les cadences infernales exigées par les employeurs. Celles-ci résultent principalement du fait que pour décrocher des contrats, les entreprises de nettoyage, qui se livrent une concurrence féroce, bradent leurs prix. Le manque à gagner n'est toutefois pas compensé par une baisse de bénéfices, mais par une surcharge de travail pour le personnel. Là, où pour une surface donnée, il fallait trois agents de nettoyage, il n'y en aura plus que deux... L'équation est vite faite. Afin de mettre un terme à ce phénomène, l'OGBL s'est fixé comme but d'introduire des normes dans le secteur, consistant par exemple à ce que plus aucun employeur ne puisse exiger de ses salariés qu'ils nettoient plus de 300 m² par heure (contre parfois 800 - 1000 m² aujourd'hui).

Autre priorité de l'OGBL: faire reconnaître et rémunérer les heures supplémentaires à leur juste valeur. En effet, aujourd'hui, une personne engagée à temps partiel avec un contrat de 20h peut travailler jusqu'à 30h dans le secteur, sans se faire payer le surplus en tant qu'heures supplémentaires

(càd: 50% de temps de travail en plus). Une flexibilité dans l'intérêt exclusif de l'employeur. Le syndicat de l'OGBL revendique ici depuis des années que toute heure travaillée allant au-delà de 20% du temps de travail prévu dans le contrat de travail, soit rémunérée comme une heure supplémentaire.

Concernant le fractionnement extrême des journées de travail (p.ex: 2h de travail le matin et 2h le soir), l'OGBL s'emploie de toute ses forces à faire tout simplement respecter la convention collective de travail. Cette dernière stipule en effet que l'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée d'une durée minimale de 30 minutes et maximale d'une heure. Le simple respect de la CCT couperait court à ce genre de pratiques très répandues.

Autre combat de l'OGBL: que les salariés qui présentent 10 ans d'ancienneté dans le secteur soient reconnus comme étant qualifiés et qu'ils soient rémunérés au salaire minimum qualifié. La loi l'exige, les tribunaux ont donné raison à l'OGBL sur ce point, mais les employeurs ne l'appliquent toujours pas. C'est un véritable scandale.

Quoi qu'il en soit et qu'il s'agisse des rémunérations précaires, de la surcharge de travail, de la flexibilité accrue ou du non-respect de la législation par les employeurs, les choses ne pourront changer que lorsque la peur aura changé de camp. C'est-à-dire, lorsque les salariés comprendront qu'ensemble, avec l'aide du syndicat numéro 1 au Luxembourg, ils peuvent prendre leur destin en main. Ensemble, construisons l'avenir des salariés du nettoyage.

Regards / Travailleurs handicapés

Une lutte de tous les jours pour la reconnaissance

Le département des Travailleurs handicapés de l'OGBL se bat depuis 15 ans pour améliorer les conditions et les droits des personnes présentant un handicap.

L'OGBL dispose depuis 2003 d'un département dédié exclusivement aux travailleurs handicapés. L'origine de ce département remonte à 1998 où, dans la foulée de la journée nationale du Handicap, l'OGBL a décidé de mettre en place un groupe de travail pour réfléchir plus intensément à cette problématique, en commençant également à faire pression sur les autorités compétentes en vue d'améliorer les conditions d'accès des travailleurs handicapés au monde du travail. Cinq ans plus tard, le département des Travailleurs handicapés (DTH) voyait le jour, avec pour objectif de défendre et de promouvoir les droits des salariés présentant un handicap et de faire tomber progressivement les barrières qui se

teuses dans lesquelles elles évoluaient. La grande majorité d'entre elles étaient en effet orientées vers des ateliers protégés, comme c'est aujourd'hui encore souvent le cas, mais à l'époque, bien qu'elles y étaient déjà sous contrat et qu'elles devaient également travailler à des heures fixes, elles n'étaient toutefois pas rémunérées pour le travail presté (à l'exception de l'atelier protégé de la Fondation Kräizbiërg à Dudelange qui fut précurseur en la matière). Une première victoire fut dans ce contexte, l'instauration en 2004, sous la pression de l'OGBL et de son DTH, d'un statut du travailleur handicapé, renforçant les droits des salariés présentant un handicap et leur garantissant un salaire en contrepartie de leur travail. En 2004, l'OGBL signa également une première charte commune avec l'UEL visant à promouvoir l'inclusion sur le marché du travail des personnes présentant un handicap.

C'est également sous l'impulsion, entre autre, du DTH, que fut élaboré le Plan d'action national en faveur des personnes handicapées, présenté en 2012 par le gouvernement pour les cinq années à venir. Parmi les priorités de celui-ci figuraient notamment: la promotion active de l'inclusion des per-

sonnes handicapées sur le marché du travail, l'introduction d'une bourse d'étudiant pour les travailleurs handicapés, la mise en place d'une coopération entre les ateliers protégés et les acteurs du monde du travail comprenant notamment l'ADEM, la création d'une formation professionnelle adaptée aux besoins des personnes handicapées et l'instauration d'un «job coaching» visant à faciliter la communication sur le lieu de travail.

Si le plan national de 2012 se voulait ambitieux, force est de constater que seuls deux éléments se sont concrétisés jusqu'à aujourd'hui. Ainsi le «job coaching» a effectivement été mis en place cette année. Et un centre d'évaluation et d'orientation socio-professionnelle pour les demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou du reclassement externe (COSP-HR), rattaché à l'ADEM, a également vu le jour en 2017. Ce dernier permet désormais d'évaluer les compétences réelles des travailleurs handicapés afin de mieux les orienter professionnellement. Le dispositif ne s'adresse toutefois, dans une première phase, qu'à un nombre restreint de types d'handicap (problème de marche, d'équilibre, etc).

Mais le bilan de la mise en œuvre du plan d'action laisse pour le moins à désirer, pour le dire poliment. L'ONU elle-même n'a d'ailleurs pas manqué de le faire remarquer en 2017 dans le cadre du suivi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), ratifiée par le Luxembourg en 2011. La ministre de la Famille a, dans la foulée, lancé un appel en vue de l'élaboration d'un nouveau plan national, devant toutefois repartir de zéro. Si le DTH salue la volonté de ne pas baisser les bras, il juge la méthode incompréhensible. Le DTH exige que le bilan du plan d'action



La mise en œuvre du plan d'action 2012-2017 laisse pour le moins à désirer

dressent malheureusement encore trop souvent sur leur chemin professionnel.

Il faut bien voir que jusqu'à 2004, l'accès au marché du travail traditionnel était extrêmement difficile pour les personnes présentant un handicap, pour ne pas dire quasiment impossible, sans parler des conditions de travail hon-



2012-2017 soit réellement tiré et que ce qui n'a pas encore été transposé le soit tout d'abord, pour se fixer ensuite de nouvelles priorités. Repartir de zéro constituerait, pour le DTH, une insulte adressée à tous les acteurs qui se sont engagés dans l'élaboration du premier plan national.

Parmi les chantiers prioritaires figurent, pour le DTH, tout d'abord la nécessité de donner enfin aux ateliers protégés les moyens financiers de leurs objectifs. Si la loi stipule en effet clairement que ces derniers doivent préparer les travailleurs handicapés à intégrer le marché du travail traditionnel, c'est aujourd'hui encore loin d'être le cas. Faute de moyens, les ateliers protégés se transforment trop souvent encore en «voie de garage» (seules quelques structures y font exception).

Autre priorité pour le DTH: que l'Etat n'exige plus la restitution des sommes avancées au titre du revenu pour personnes gravement handicapées, lorsque celles-ci voient leur revenu tout d'un coup augmenter, comme par exemple dans le cadre d'un héritage (dispositif de restitution analogue à celui pratiqué dans le cadre du RMG). Le ministre du Travail s'était d'ailleurs déjà engagé en décembre 2017, lors des événements organisés par Info-Handicap dans le

cadre de la journée internationale des personnes handicapées, à abolir cette mesure scandaleuse encore avant les législatives de 2018. Lors d'un échange avec le ministre, en juillet dernier, celui-ci avait fait savoir que le projet de loi était quasiment prêt, mais que le ministère de la Famille, compétent pour les questions liées au handicap, n'était pas encore disposé à soumettre le texte au vote.

Le DTH revendique également l'extension du statut de travailleur handicapé, notamment à certains «handicaps psychiques» comme la dépression chronique ou le trouble de la personnalité limite («borderline») et à tout un tas d'«handicaps invisibles» (déficits de l'attention, hyperactivité), qui ne sont pas reconnus aujourd'hui.

Enfin, il faut absolument que le dossier de la formation professionnelle avance. Des mesures doivent être prises pour l'adapter aux personnes handicapées. C'est là un instrument primordial, aux yeux du DTH, pour augmenter l'inclusion des personnes présentant un handicap sur le marché du travail traditionnel. Les personnes atteintes d'un handicap et souhaitant faire un apprentissage professionnel devraient également déjà pouvoir profiter du statut de travailleur handicapé. ♦



Joël Delvaux
responsable du Département des Travailleurs Handicapés

Zoom sur les sections locales



Section Äischdall-Attert

Excursion culturelle

La section Äischdall-Attert a organisé une excursion culturelle à la Moselle luxembourgeoise le 20 octobre passé. Les participants ont visité le Musée folklorique et viticole „A Possen“ à Bech-Kleinmacher ainsi que le Musée Européen à Schengen. Les participants ont terminé la soirée avec un dîner en commun. ◊

Section Differdange

Journée des membres

Le 25 octobre 2018 a eu lieu la journée annuelle des membres. Après avoir souhaité la bienvenue aux nombreux participants ainsi qu'à l'orateur de la soirée, Jean-Claude Reding, président de la Chambre des salariés (CSL), le président de la section, Arsène Schmit, a présenté le rapport d'activité 2017. Ensuite, Jean-Claude Reding a présenté dans son exposé le fonctionnement, les activités et l'importance de la CSL. Il a entre autres analysé les résultats des élections pour le renouvellement de la CSL de 2013 et exprimé le souhait que la participation soit plus importante lors des prochaines élections en mars 2019. Après un discours intéressant de la part de Reding, le président de la section a clôturé la soirée qui s'est terminée par un pot de l'amitié et un repas en commun. ◊



Section Kordall

Première excursion de la section Kordall

La section Kordall a organisé le 7 octobre dernier sa première excursion à Saarburg. Malgré le fait que la date coïncidait avec la Fête des pères, 91 collègues s'étaient inscrits. Deux autocars ont transporté les participants à Remich où le voyage a continué à bord du bateau de croisière River Diva jusqu'à la belle ville de Saarburg. Pendant le voyage, le duo "Gino et Patrick" ont créé une belle ambiance avec leur musique de danse. Des chansons portugaises, italiennes, luxembourgeoises et allemandes ont été merveilleusement interprétées. Les repas servis à bord ont parfaitement répondu aux attentes des syndicalistes. Cette excursion était une réussite à tous les niveaux. Elle était marquée par l'expression d'une forte harmonie entre les participants, fait qui souligne la pertinence de la décision de fusionner les sections. A la fin de l'excursion un flyer a été distribué encourageant les participants à aller voir la pièce de théâtre «De Roude Fuedem» qui fut jouée le 10 novembre 2018 au Home de Pétange. Vers 20h30 les excursionnistes sont arrivés en bateau à Remich et le voyage s'est terminé en autocars dans une ambiance amicale. ◊



Section Musel-Sauer

En mémoire de Marcel Schroeder

La section Musel-Sauer a perdu un de ses pionniers. Le 17 septembre 2018, notre camarade Marcel Schroeder nous a quitté pour toujours à l'âge de 83 ans. Marcel est devenu membre le 1^{er} décembre 1957 et était le président de la section de Niederdonven de 1959 à 2016. Il était également le président et président d'honneur du syndicat Services publics, le représentant du syndicat dans le Comité exécutif et le Comité national et, enfin, il était pendant 12 ans le président des pensionnés de la Régionale Dudelange/Est. Au revoir Marcel. Nous garderons un très bon souvenir de toi. Merci pour tout!

La section Musel-Sauer ◊

Agenda

Les prochains rendez-vous

Date	Section	Activité
15/12/2018	Musel-Sauer	Théâtre «De Roude Fuedem», 20h, Kulturhaus Syrkus, (20, route de Luxembourg, Roodt-sur-Syre)
15/12/2018	Thionville-Metz	Noël des enfants, Cinéma La Scala, Thionville
15 + 16/12/2018	Kordall	Présence au Marché de Noël à Pétange, 11h00-19h00, LTMA (en collaboration avec le département des Immigrés Rodange-Differdange et l'ONG OGBL Solidarité syndicale)
18/12/2018	Volmerange-les-Mines	Téléthon, à partir de 8h, Volmerange
20 + 21/12/2018	Äischdall-Attert	Excursion Europa-Park
22 + 23/12/2018	Audun-le-Tiche/Villerupt/ Pays-Haut	Noël des enfants à Villerupt
11/01/2019	Thionville-Metz	Conférence fiscale, Florange
11/01/2019	Kordall	Journée des membres, 19h, Centre culturel Rodange
11/01/2019	Luxembourg-Centre	Pot de l'amitié, 19h, Centre culturel, Beggen
12/01/2019	Dräilännereck	Séminaire, CEFOS, Remich
14/01/2019	Differdange	Journée des membres, 18h30, Hall de la Chiers, Differdange
18/01/2019	Clervaux-Hosingen	Journée des membres, 19h00, «Beim Koeppé Jemp», Hoscheid-Dickt
19/01/2019	Uelzechtall	Journée des membres et Fête en l'honneur des membres méritants, 19h, Centre culturel, Helmdange
22/01/2019	Frontaliers allemands	Soirée d'information/élections sociales, 19h, Hotel Kicker, Mettendorf
25/01/2019	Esch/Alzette	Journée des membres, 18h30, Maison du Peuple
25/01/2019	Sanem	Journée des membres, 19h, «Kulturschapp», Ehlerange
26/01/2019	Luxembourg-Centre	Journée des membres, 18h, Parc Hotel Alvisse, Luxembourg-Dommeldange
26/01/2019	Frontaliers allemands	Journée des membres, 18h, Hotel Kicker, Mettendorf
30/01/2019	Frontaliers allemands	Soirée d'information/élections sociales, 19h, Hotel Saarschleife, Orscholz
31/01/2019	Dräilännereck	Réunion d'information/élections sociales, «Bierger- a Kulturhaus», Mondorf-les-Bains
31/01/2019	Wiltz	Journée des membres, 19h
01/02/2019	Luxembourg-Centre	Pot de Nouvel An, Centre culturel, Beggen
01/02/2019	Äischdall-Attert	Journée des membres et Fête en l'honneur des membres méritant, 19h30, Centre Culturel, Beckerich
01/02/2019	Dikrich-Veinen	Journée des membres, 19h, Centre culturel Larei, Vianden
01/02/2019	Sections réunies d'Ettelbruck	Journée des membres, 19h, Café-Restaurant Marso, Mertzig
02/02/2019	Frontaliers allemands	Journée des membres, 18h, Hotel Saarschleife, Orscholz
02/02/2019	Musel-Sauer	Journée extraordinaire des membres, 17h, Centre culturel, Gostingen
06/02/2019	Frontaliers allemands	Soirée d'information/élections sociales, 19h, Restaurant Postillion, Trèves
08/02/2019	Esch/Alzette	Pot de l'amitié, 18h30, Maison du peuple
09/02/2019	Frontaliers allemands	Journée des membres, 16h, Hotel Deutscher Hof, Trèves
12/02/2019	Keeldall	Fête en l'honneur de Jean-Pierre Bausch, Rumelange

Plus d'informations sur les activités des sections dans l'agenda sur www.ogbl.lu

Questions pratiques / Infos utiles

Une décision honteuse de l'ADEM

L'ADEM a récemment jugé que la responsabilité parentale ne constitue pas un empêchement suffisamment grave justifiant le refus d'un emploi.

Mireille* a 29 ans et élève seule ses trois enfants qui sont âgés de sept, huit et onze ans. Elle est à la recherche d'un emploi. Elle est inscrite à l'ADEM depuis le mois de mars. En juin, elle a reçu une assignation de l'ADEM pour se présenter auprès d'un employeur potentiel. Elle l'a contacté et l'entretien d'embauche a eu lieu dans la foulée.

Mireille a alors pris connaissance des conditions de travail qu'on lui propose, notamment en matière de temps de travail. Si elle accepte le poste, qui comprend des horaires variables, elle devra être disponible de 6h30 le matin à 21h15 le soir, à quoi s'ajoute un temps de trajet non-négligeable entre son domicile et le lieu de travail en question.

Le problème est évident: comment Mireille va-t-elle faire avec ses enfants? Aucun des trois n'est pris en charge par une maison-relais. Mireille étant sans emploi, son cas n'a en effet pas été jugé prioritaire lorsqu'elle a voulu les inscrire dans une structure. Elle a néanmoins réussi à trouver une «nounou». Le problème qui se pose toutefois est que celle-ci ne peut prendre en charge que deux de ses trois enfants. L'agrément ministériel dont dépend la «nounou» fixe en effet un quota maximum d'enfants qu'elle peut garder et qu'elle dépasserait si elle gardait également le troisième. Mireille n'a donc pas de solution pour son aîné. Elle l'a d'ailleurs tout de suite fait savoir lors de l'entretien d'embauche et a dû décliner l'offre d'emploi pour cette raison. Dont acte.

Mais en novembre dernier, lorsque la Commission Spéciale de Réexamen (CSR) de l'ADEM s'est penchée sur son cas, le président de la commission ainsi que les représentants du patronat qui y siègent ont estimé que Mireille avait ici refusé un emploi approprié et que par conséquent, son indemnité de chômage devait désormais prendre fin. Une décision scandaleuse comme n'ont pas manqué de leur faire savoir

les représentantes de l'OGBL qui siègent également dans cette commission. En vain, ces dernières ont été mises en minorité (3 contre 2).

Une femme, seule, avec trois enfants à charge, laissée sans revenu.

Le président de la CSR a motivé sa décision en s'appuyant sur l'article 7 du Règlement grand-ducal du 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié, qui stipule que «des considérations d'ordre familial, notamment la charge d'un ou de plusieurs enfants, ne peuvent être prises en considération pour l'appréciation de l'emploi approprié». Sauf que ce même article 7 ajoute également: «sauf si elles (=les considérations d'ordre familial) constituent un empêchement particulièrement grave». L'article 8 du règlement enfonce même le clou en indiquant qu'un emploi ne peut pas être considéré comme approprié. «lorsque le demandeur d'emploi peut invoquer des circonstances particulièrement graves, inhérentes à sa condition physique ou à sa situation familiale, qui puissent justifier le refus de l'emploi proposé.»

Pour l'OGBL, il est incontestable que la responsabilité parentale à laquelle est tenue une mère de famille constitue un «empêchement particulièrement grave» et que le cas de Mireille présente évidemment des «circonstances particulièrement graves inhérentes à sa situation familiale», prouvées et justifiant son refus. Comment dès lors, le président de la CSR et les représentants du patronat peuvent-ils prendre la responsabilité de laisser une femme seule avec trois enfants sans revenu? C'est honteux!

Le pire, c'est que Mireille n'est pas membre de l'OGBL qui ne dispose donc même pas de ses coordonnées pour lui venir en aide. Dans un cas identique, tout membre de l'OGBL pourrait s'appuyer sur son syndicat pour entreprendre une action juridique contre une telle décision. ◊

*Le nom a été modifié.

Contactez le SICA

- par courrier électronique: info@ogbl.lu
- par téléphone: (+352) 2 6543 777
- par lettre ou en personne à une de nos agences / antennes

Vous trouverez les adresses et heures d'ouverture de nos agences et antennes sur notre site internet www.ogbl.lu sous «Où nous trouver»



ONG OGBL Solidarité syndicale

Création d'un centre de formation syndicale au Cap-Vert

L'ONG OGBL Solidarité syndicale lance son projet au Cap-Vert en collaboration avec l'UNTC du Cap-Vert et la Fédération des associations cap-verdiennes du Luxembourg.



L'OGBL, l'ONG OGBL Solidarité syndicale, l'UNTC (la plus grande confédération syndicale cap-verdienne) et la Fédération des associations cap-verdiennes du Luxembourg ont signé le 19 novembre 2018 un accord de coopération et de financement pour la création d'un Centre de formation syndicale et professionnelle au Cap-Vert, qui devrait voir le jour en mai 2021. Le centre de formation coûtera un million d'euros et sera financé à 80% par le ministère de la Coopération du Luxembourg et à 20% par l'ONG OGBL Solidarité syndicale.

Ce centre a pour objectif de développer les compétences des syndicalistes et des travailleurs cap-verdiens, tout en faisant la promotion du droit du travail, de la protection sociale et du dialogue social. Selon le responsable du projet, Armand Drews (ONG OGBL Solidarité syndicale), le centre mettra également sur des cours de langues et sur le tourisme doux. L'UNTC du Cap-vert voudrait surtout promouvoir une discri-

mination positive en faveur des femmes, de façon à ce que celles-ci participent plus à la vie active et syndicale. Les autorités veulent aussi donner une attention spéciale aux jeunes, car 40% d'entre eux sont au chômage. Par conséquent, le centre accueillera non seulement des travailleurs, mais également des chômeurs ainsi que des jeunes diplômés universitaires au chômage.

Le conseil d'administration du centre de formation sera composé d'un représentant de chacune des parties signataires du projet. Il pourra compter sur une commission consultative constituée de représentants d'ONG actives au Cap-Vert.

André Roeltgen, président de l'OGBL, s'est félicité de la signature de cet accord et a rappelé que «l'OGBL a pour tradition de promouvoir la coopération avec les syndicats des pays d'où proviennent les travailleurs immigrés du Luxembourg, car nous nous intéressons aux spécificités de nos membres.» ♦

T H E A T E R

De roude Fuedem

Regie
Nilton Martins
Text an Dramaturgie
Rafael David Kohn

Acteuren
Alex Hornbeck
Maya Moes
Annette Schlechter

Musek
Serge Tonnar

Scenographie
Sandrine Brasseur

Regie Assistenz
Osanna Samuel

Technik
On Stage Light -
Serge Hoffmann

e Stéck aus aler, aktueller an neier
Zäit iwwert d'Gewerkschaft



LES PROCHAINES DATES

- 15 décembre 2018 | «Kulturhaus Syrkus» | Roodt-sur-Syre
- 19 février 2019 | «Muséksall» | Kehlen
- 23 février 2019 | «Centre Culturel» | Weimerskirch
- 1^{er} mai 2019 | «Neimënster» | Luxembourg-Ville

INFORMATIONS ET RÉSERVATIONS SUR WWW.OGBL.LU



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg

www.ogbl.lu