

Conférence des syndicats

du 12 juin 2007 au Casino syndical à Bonnevoie

FR



OGBL

www.ogbl.lu

Conférence des syndicats

du 12 juin 2007 au Casino syndical à Bonnevoie

Sommaire:

La politique tarifaire offensive de l'OGBL au service du progrès social	4
La cogestion dans les entreprises: Une réforme de la législation s'impose	10
Révision de la directive sur le temps de travail: L'OGBL s'oppose à des détériorations	12
Pour une Europe des hommes et des femmes: Nous avons besoin d'une Europe sociale!	13
Livre vert de la Commission européenne: Les raisons de l'opposition de l'OGBL	14

La politique tarifaire offensive de l'OGBL au service du progrès social

La négociation autonome et collective des salaires, du temps de travail, de la sauvegarde des emplois, de la formation professionnelle continue, de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail e.a., est la base du progrès social dans les entreprises et dans les divers secteurs de l'économie au Luxembourg.

En outre, une politique tarifaire efficace a un impact positif sur le développement du droit du travail et aide à contrer les attaques portées contre le droit du travail et le droit social.

La politique tarifaire offensive et continue de l'OGBL reste par conséquent le principal instrument de défense des intérêts des salariés en matière de rémunération et d'emploi. Dans ce cadre, l'affiliation massive des salariés au mouvement syndical, l'esprit de solidarité et l'action syndicale constituent la véritable force motrice d'une politique tarifaire efficace.

Outre cette force d'action par l'organisation, ce sont l'indépendance et la démocratie interne syndicale affichées par l'OGBL qui justifient et légitiment son rôle de premier plan en matière de politique tarifaire dans les entreprises et dans les secteurs de l'économie luxembourgeoise.

Le modèle actuel des relations tarifaires a fait ses preuves

L'OGBL est prêt à défendre, également à l'avenir, le modèle des relations tarifaires actuellement en vigueur au Luxembourg, lequel ajuste et adapte les négociations de conventions collectives en fonction des entreprises ou des groupes d'entreprises, secteurs professionnels et secteurs économiques concernés.

Ce type de négociations tarifaires, qui permet l'adaptation ciblée du cadre de négociation à la situation économique respective ou spécifique de chaque entreprise, a fait ses preuves et contribue de façon déterminante au maintien de la paix sociale.

L'efficacité de ce modèle dépend toutefois de la réalisation de deux conditions majeures en matière de législation et de droit du travail :

L'index et le salaire social minimum – garants de la paix sociale et d'une politique tarifaire adaptée aux besoins des entreprises

1. Une politique tarifaire différenciée, orientée en fonction des résultats individuels et spécifiques des entreprises passe par la compensation automatique de la perte réelle de salaire et de pouvoir d'achat due à l'augmentation des prix.

Pour l'OGBL, le principe légal de l'indexation automatique des salaires reste dès lors un acquis intangible du salariat; comme par le passé, le syndicat rejette catégoriquement toute détérioration structurelle légale de l'indexation automatique de l'inflation.

L'opposition réussie de l'OGBL aux détériorations structurelles de l'index proposées par le gouvernement et le patronat lors des discussions tripartites de 2006, doit être poursuivie.

L'OGBL rappelle que le report éventuel de tranches d'index en cas de forte inflation constitue une mesure provisoire qui expirera au 31.12.2009.

L'OGBL invite dès lors les partis politiques à prendre clairement position en faveur du maintien de l'index à long terme. Remettre l'index en question, c'est non seulement entamer le pouvoir d'achat des salariés, mais aussi s'opposer au modèle de relations tarifaires dans les entreprises, modèle ayant fait ses preuves et favorable à la paix sociale.

2. Par ailleurs, il importe également de ne pas toucher au salaire minimum légal ni au principe de ses revalorisations et de son adaptation périodique en fonction de l'évolution générale des salaires au Luxembourg.

Meilleure prise en compte des gains de productivité des entreprises dans les conventions collectives des salariés!

L'OGBL se bat pour une plus grande équité salariale. Les évolutions actuellement divergentes des bénéfices des entreprises et des revenus du capital d'une part, et des salaires d'autre part doivent être freinées, stoppées et inversées afin de prévenir une nouvelle répartition inéquitable, du bas vers le haut, de la richesse au sein de la société.

Les retards des salaires par rapport à l'évolution des revenus du capital exige la mise en oeuvre d'une politique tarifaire qui

s'oppose efficacement aux offensives du patronat contre les salaires. Une attitude de réserve en matière de politique tarifaire et l'application d'une politique salariale modérée ne sont pas de mise et ne sauraient être objectivement justifiées.

L'OGBL rappelle que l'accord tripartite n'est lui non plus pas favorable à la mise en oeuvre d'une politique salariale modérée. Pour le moyen terme, il a été décidé de calquer l'évolution des salaires sur l'évolution générale de la productivité de l'économie luxembourgeoise.

Lors des prochains cycles de négociations, l'OGBL devra pratiquer une politique salariale et tarifaire offensive qui garantisse, pour tous les secteurs de l'économie, une juste prise en compte des gains de productivité dans les conventions collectives.

Il faut lutter activement contre les stratégies et les attaques salariales du patronat

Il s'agit ici de contrer efficacement et de déjouer les assauts de plus en plus fréquents lancés ces dernières années contre les salaires par le patronat et les nouvelles stratégies salariales prônées par ce dernier.

Ces stratégies salariales ont pour objectif premier la réduction de la masse salariale avec, pour corollaire principal, la soustraction définitive des gains de productivité sur le long terme de la masse salariale prévue par les conventions collectives et dans l'entreprise.

En ce sens, le patronat avance notamment les revendications systématiques suivantes:

- pour des accords de salaire revus à la baisse et le remplacement des augmentations salariales définitives (linéaires ou non) par des primes ponctuelles,
- contre l'introduction et/ou pour la suppression des structures et des carrières salariales basées sur l'ancienneté des salariés dans l'entreprise,
- pour la mise en oeuvre de carrières salariales bémolisées et dévalorisées lors de l'engagement de nouveau personnel.

Solidarité et pensée collective en lieu et place de la soumission en entreprise, équité de façade et concurrence entre collègues de travail

Outre la réduction de la masse salariale prévue par les conventions collectives, les stratégies salariales des employeurs visent également le renforcement de la pression concurrentielle parmi les salariés, de la soumission, l'intensification du travail et, surtout, la désolidarisation et la désaffection des salariés face à la pensée collective et à l'action syndicale.

L'idéologie de «l'individualisation des salaires en fonction de la performance individuelle de travail» illustre ces tentatives d'affaiblir la conscience salariale syndicale et collective des salariés, de donner l'apparence d'un salaire équitable et de promouvoir la division par la pensée concurrentielle.

Les systèmes d'évaluation individuelle du travail et des performances, censés donner l'illusion d'une juste rémunération basée sur la performance, sont un moyen bien spécifique de priver les salariés d'augmentations salariales réelles continues et de les discipliner en les soumettant à une pression de performance.

Le débat du patronat sur l'«absentéisme» est une provocation contre l'humanisation du monde du travail et de l'entreprise!

L'OGBL constate que les statistiques officielles sur les périodes d'interruption de travail pour cause de maladie dans les divers secteurs économiques au Luxembourg ne justifient en rien de tirer la sonnette d'alarme et de prendre des mesures spécifiques.

Poser les cas de maladie en problème pour la «compétitivité» des entreprises luxembourgeoises est parfaitement inacceptable. L'OGBL demande aux employeurs d'accepter et de respecter la maladie comme une composante à part entière de la condition de l'être humain. La personne malade ne peut être pénalisée ni rabaissée matériellement.

Dans ce contexte, citons également ces systèmes de primes qui n'ont pas grand-chose à voir avec un monde du travail à visage humain, comme par exemple les primes liées aux périodes d'absence pour cause de maladie («primes d'absentéisme»).

Il est demandé aux employeurs de se consacrer en priorité à la protection de la santé et à la sécurité dans leurs entreprises et de supprimer ou prévenir les conditions, relations et temps de travail défavorables à la santé et au progrès social.

La politique tarifaire de l'OGBL – transposition optimale des résultats économiques des entreprises dans les conditions de travail et de rémunération prévues par les conventions collectives

Une politique tarifaire offensive, cela signifie – pour l'OGBL – faire opposition aux stratégies de politique tarifaire hostiles aux salariés prônées par les employeurs et traduire de façon optimale les gains de productivité et les résultats économiques des entreprises en hausses salariales réelles et durables garantissant l'avenir social et professionnel des salariés.

Nos négociations de conventions collectives doivent rechercher à ce que l'évolution des salaires et les volumes salariaux correspondants soient établis, régis et fixés dans toute la mesure du possible via les conventions collectives.

Il s'agit, pour les diverses conventions, de réduire voire de prévenir les divergences entre le salaire tarifaire et salaire réel.

La conclusion de conventions collectives aussi favorables que possible doit permettre de priver les employeurs de la possibilité de mener dans leur entreprise une politique salariale parallèle destinée à affaiblir la convention collective et sa force de rayonnement auprès des salariés et à accroître la dépendance matérielle directe et l'infériorité du salarié par rapport aux décisions unilatérales et à la volonté de l'employeur.

Mais une politique tarifaire offensive c'est aussi et surtout l'opposition syndicale à la volonté des employeurs de priver des couches entières de salariés du bénéfice des conventions collectives et d'empêcher la mise en œuvre de nouvelles conventions collectives.

L'introduction de nouveaux contrats collectifs et l'augmentation globale de la densité des contrats collectifs conclus dans les différents secteurs économiques luxembourgeois ont en plus un impact positif sur l'égalité des salaires pour hommes et femmes, revendiquée par l'OGBL. Surtout en ce qui concerne les femmes, la part des salariées qui jusqu'à ce jour n'ont pas encore bénéficié de négociations de conventions collectives et qui par conséquent sont comparativement sous-payées, est élevée.

Les employeurs doivent contribuer sans réserve à la sécurité sociale des salariés

D'autres composantes essentielles du salaire doivent elles aussi être absolument maintenues et garanties. Il s'agit des cotisations sociales pour notre sécurité sociale et, ainsi, du financement des besoins collectifs vitaux des salariés et de leurs familles.

L'OGBL s'oppose catégoriquement aux revendications et aux tentatives du patronat visant à réduire les cotisations sociales des employeurs, à diminuer les cotisations sociales en général par le biais d'une détérioration des prestations de sécurité sociale, et à transférer à charge des salariés des surcoûts privés sous forme d'assurances obligatoires privées.

Cette volonté de redistribution affichée par le patronat, mieux connue sous son néologisme idéologique de « frais parasalariaux » qui « entraveraient la compétitivité des entreprises », est une attaque inacceptable contre les salaires des salariés et contre leur sécurité sociale. Indirectement, ces revendications signifient en outre une baisse du pouvoir d'achat réel des salariés et de leurs familles.

Au Luxembourg, les salaires ne sont pas trop élevés et ils ne pèsent pas sur l'avenir de la place économique

L'OGBL rappelle que des analyses salariales récentes et leur comparaison avec les pays européens voisins ont clairement démontré que les salaires et traitements versés au Luxembourg ne remettent nullement en question l'attractivité de la place économique luxembourgeoise, et que nulle part ailleurs le capital investi ne génère autant de bénéfices qu'au Luxembourg.

L'OGBL renvoie également au niveau des cotisations sociales, peu élevé et favorable en comparaison internationale, dues au Luxembourg par les entreprises.

La politique salariale de l'OGBL dans les négociations de conventions collectives

Prôné par l'OGBL pour l'ensemble des secteurs de l'économie, le déploiement – par le biais de la politique tarifaire – de

structures salariales solides, linéaires ou uniformes, ne remet pas en question la différenciation et la ventilation des salaires en fonction de la hiérarchie et des critères liés à la profession et aux qualifications dans les entreprises.

Les conventions collectives sont le seul instrument qui permette de définir clairement et d'assurer la transparence des structures et des hiérarchies de salaires. Elles suscitent confiance et motivation chez les salariés et se démarquent positivement de ces méthodes de rémunération qui ne reposent sur aucune règle précise et qui n'autorisent aucun contrôle véritable ou aucune justification objective quant à la classification et à la rémunération des salariés.

La politique tarifaire et de convention collective de l'OGBL ne se réduit en aucun cas à la question des salaires

En conséquence de l'intensification du travail, des rationalisations et restructurations forcées voulues dans les entreprises, en conséquence de l'évolution rapide des technologies de production et de prestation de services, en conséquence des exigences en matière de qualifications et de formations professionnelles, dans le contexte du chômage de masse qui frappe l'économie capitaliste et d'une tendance croissante à la précarisation sociale et professionnelle, de nouvelles priorités d'orientation et de négociation s'imposent en matière de politique tarifaire.

L'OGBL consolide sa revendication de politique tarifaire en faveur d'un monde du travail plus humain dans lequel la qualité des emplois, de l'environnement et des conditions de travail sera au centre des préoccupations.

La convention collective est, outre la modernisation progressiste du droit du travail, l'instrument qui permet d'éviter ou d'atténuer les impacts négatifs des nouvelles méthodes et technologies de travail sur les intérêts professionnels, sociaux et de santé des salariés, d'écarter les pressions et de déjouer les tentatives du patronat visant à augmenter encore l'intensité de travail, à prolonger et flexibiliser plus encore les temps et les horaires de travail, et de faire bénéficier les salariés d'améliorations positives et de nouveaux acquis.

Réduction du temps de travail et meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle

L'OGBL souligne sa revendication en faveur d'une réduction du temps de travail avec maintien intégral du salaire dans le cadre de négociations de conventions collectives sur de nouvelles formes d'organisation du temps de travail. Outre la compensation complémentaire par plus de temps libre, les nouveaux modèles de temps de travail doivent garantir aux salariés un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Dans ce contexte, l'OGBL demande aux entreprises d'introduire des droits supplémentaires en matière de temps libre et de congé qui répondent aux besoins des salariés en matière d'éducation, de formation ainsi qu'en matière sociale et culturelle, comme par exemple le droit à un congé social rémunéré, à un congé rémunéré et non rémunéré à des fins de formation professionnelle continue, le droit à de nouvelles formes de congés sans solde en rapport avec l'organisation de la vie privée et familiale, le droit à un temps partiel (non)limité dans le temps, etc.

L'OGBL s'oppose à une nouvelle détérioration de la réglementation du temps de travail et rejette formellement toute forme de prolongation du temps de travail. L'OGBL renouvelle sa revendication en faveur de l'introduction légale de la 6^e semaine de congé.

Les nouveaux modèles de temps de travail requièrent des mesures de protection fortes et des droits de cogestion étendus dans l'intérêt des salariés

Les modèles de temps de travail avec des périodes de référence allongées et une fluctuation des temps de travail doivent s'accompagner de mesures de protection contractuelles efficaces, de droits de décision correspondants et d'un droit de cogestion général étendu en matière de temps de travail pour les salariés.

Ainsi seulement pourra-t-on préserver les intérêts des salariés en matière de temps de travail face aux exigences du patronat – preuve, notamment, de l'importance considérable que revêt désormais pour les salariés l'instrument des conventions collectives pour la mise en place d'organisations et de modèles progressistes de temps de travail.

Est ici également visé le projet politique d'une réglementation légale de l'introduction de comptes épargne-temps, lesquels ne sont pas sans risque pour les intérêts des salariés en matière de temps de travail.

Afin d'éviter des conséquences négatives pour les salariés, l'OGBL revendique la définition légale du fait que les comptes

épargne-temps ne pourront être introduits que dans le cadre de l'autonomie tarifaire, c.à.d par le biais de négociations collectives.

Les heures supplémentaires ne créent pas d'emplois nouveaux et ne contribuent en rien à la réduction du chômage!

L'OGBL demande au patronat luxembourgeois de contribuer directement à la réduction du chômage en renonçant notamment à la prestation d'heures supplémentaires dans leurs entreprises lorsque cela empêche la création de nouveaux emplois.

L'intérêt des entreprises pour la prestation d'heures supplémentaires ne saurait en aucune façon être soutenu et renforcé par de nouvelles détériorations légales des définitions et dispositions relatives aux heures supplémentaires ou une baisse légale du coût des heures supplémentaires. Cela n'est soutenable ni du point de vue de la médecine du travail (protection de la santé) ni du point de vue de la politique de l'emploi.

Nouvelles priorités de notre politique tarifaire en matière de garantie et de sauvegarde à long terme des perspectives professionnelles et sociales des salariés

L'évolution, l'adaptation et la protection constantes des qualifications professionnelles des salariés, la sécurité de l'emploi, la priorité de la protection et de la sauvegarde de l'avenir social et professionnel des salariés en cas de modernisation et de restructuration d'entreprises, l'harmonisation des intérêts et des besoins privés et professionnels et, enfin, la protection efficace de la santé et de la sécurité ainsi que la prévention et la lutte contre le stress et le mobbing sur le lieu de travail s'inscrivent plus que jamais en première ligne des priorités et des objectifs de négociations de politique tarifaire.

Les modèles de formation professionnelle continue établis par les conventions collectives protègent la qualification, la valeur de la main d'œuvre et les perspectives professionnelles

S'ils sont prioritaires, le développement et la promotion de la formation professionnelle continue doivent toutefois être sensiblement mieux orientés en fonction des intérêts du salarié en termes de qualification garantie à long terme, de valeur du travail fourni et de perspectives professionnelles.

Outre la promotion et la réglementation légales pertinentes, des initiatives et des modèles de politique tarifaire doivent être mis en place dans les entreprises et, surtout, au niveau sectoriel afin d'étendre au maximum les droits des salariés à la formation professionnelle continue, de financer ces formations et de garantir, par le biais de structures de décision et d'organisation paritaires, l'harmonisation des intérêts en matière de formation professionnelle continue entre les salariés et l'entreprise.

Dans ce contexte, l'OGBL demande que soient prises des initiatives légales en vue de la validation des acquis professionnels pratiques et théoriques pertinents et des acquis en formation professionnelle continue.

Une telle mesure légale devrait en outre ouvrir de nouvelles possibilités en matière de formation et de structures des salaires au niveau des conventions collectives.

Les conventions collectives – un instrument efficace pour la garantie de l'emploi et la protection contre le chômage et l'exclusion sociale!

Afin de garantir l'emploi et l'avenir social et professionnel des salariés, les entreprises doivent obligatoirement prendre et mettre en œuvre toute une série de mesures en faisant appel aux instruments que sont les conventions collectives, le droit de co-gestion et le droit du travail.

En cas de modernisations, rationalisations, restructurations, fusions (...), y compris fermeture partielle ou totale, les entreprises doivent enfin avoir l'obligation de prendre des mesures garantissant au mieux le maintien de l'emploi, des postes de travail, des contrats de travail et des perspectives sociales et professionnelles des salariés à long terme.

Dans le cadre de l'autonomie tarifaire, l'OGBL assumera sa responsabilité en la matière et demandera la mise en œuvre par le patronat de mesures innovantes au niveau des secteurs et des entreprises.

La loi sur le «maintien dans l'emploi» doit déjà être réformée!

L'OGBL est également bien conscient que la politique tarifaire ne saurait pleinement s'exprimer sans la mise en œuvre concomitante par la politique d'un droit du travail approprié et progressiste.

Si elle est un pas dans la bonne direction, la loi du «maintien dans l'emploi» votée en décembre 2006 s'avère toutefois – comme l'avait prévu l'OGBL – totalement insuffisante et est, aujourd'hui déjà, à revoir car elle n'établit pas l'obligation pour les employeurs d'engager des négociations et de prendre des mesures, ne les oblige pas à la prévention ni ne les soumet à une quelconque responsabilité sociale.

Pour l'égalité des chances dans les entreprises et le monde du travail

La nécessité d'un meilleur équilibre entre profession, loisirs et famille, mais aussi la revendication de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le monde du travail supposent de la part des entreprises une volonté réelle de prendre plus au sérieux les contraintes et les obligations liées à la garde et à l'éducation des enfants.

En termes de politique tarifaire, il se justifie pleinement de revendiquer aussi, outre de nouveaux droits en matière de temps de travail et de congés, la mise en place et le financement de structures sociales telles que la création de crèches d'entreprise ou sectorielles.

Toutefois, il faut également veiller à ce que l'égalité des chances intègre le long terme pour ce qui est des perspectives de carrière. La politique tarifaire de l'OGBL doit avoir pour objectif de garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'entreprise non seulement en termes de salaires et de classification professionnelle, mais également et surtout en termes de possibilités de formation professionnelle continue et de perspectives de carrière. Dont notamment le maintien de perspectives de carrière à long terme en combinaison avec des pauses-carrière.

Une réforme en profondeur de la législation nationale en matière de cogestion est urgente!

Face aux évolutions de l'économie mondiale, la cogestion doit être conçue de façon à permettre de relever les nouveaux défis. Des réflexions et revendications relatives à une modification de la législation nationale en matière de cogestion s'imposent:

- toutes les lois, loi sur les comités, loi sur les comités mixtes et la représentation des salariés au sein des conseils d'administration ne sont plus, dans leur forme actuelle, adaptées aux situations actuelles en entreprise et requièrent dès lors en principe une réforme en profondeur.
- Les droits et obligations des délégations du personnel doivent absolument être mieux définis. Il faut ici veiller à harmoniser au mieux les futures règles qui doivent permettre aux différents comités d'entreprise de fournir un travail efficace, les différences qualitatives au niveau des divers domaines de compétences étant ici à éviter impérativement. Les aspects relatifs au maintien de l'emploi et à la création de nouveaux emplois dans les entreprises et sociétés doivent bénéficier d'une prise en compte spécifique. C'est pourquoi les organes de cogestion doivent également disposer d'instruments qui leur permettent d'observer en continu ces évolutions et de, si nécessaire, pouvoir réagir au plus tôt en cas de difficultés.
- Les nouvelles formes d'entreprises non couvertes par les dispositions légales actuelles requièrent également de nouvelles formes de représentation du personnel, raison pour laquelle, ici aussi, une adaptation en la matière s'impose d'urgence.
- Aux divers comités étant censées correspondre diverses possibilités d'action au niveau de l'entreprise, une réforme de la législation doit tenir compte de ces réalités et veiller à ce que les divers comités puissent se compléter quant à leurs domaines de compétences respectifs sans que cela ne remette en question la possibilité d'une coordination optimale des divers organes (y compris le comité mixte et la représentation salariale au sein des conseils d'administration).
- Afin de garantir un travail de qualité dans l'intérêt d'une représentation du personnel aussi efficace que possible, tous les représentants du personnel doivent pouvoir recourir aux moyens qui leur permettent de mener à bien leur activité dans les meilleures conditions possibles. Les coûts y relatifs doivent être pris en charge dans leur intégralité par l'entreprise.
- Le nombre des représentants du personnel à élire pour les divers organes de cogestion doit être adapté aux réalités actuelles en entreprise et offrir une possibilité concrète de dialogue social dans l'entreprise.
- Les droits en rapport avec les réunions, à fixer, des divers organes de cogestion doivent être établis de façon à ce que les organes de cogestion existants dans l'entreprise puissent disposer du temps nécessaire pour mener à bien leurs activités dans les meilleures conditions possibles. Cela suppose que ces organes puissent se réunir aussi souvent que nécessaire dans le cadre de leurs missions sans que ce temps ne soit déduit du crédit d'heures qui leur est dû. En outre, la possibilité doit également leur être accordée d'organiser des réunions du personnel pour lesquelles la participation sera comptabilisée comme temps de travail. Toutes les réunions des organes de cogestion sont également à comptabiliser comme temps de travail. Les entreprises doivent par ailleurs veiller à ce que les infrastructures et moyens de travail nécessaires pour l'exécution des diverses missions soient mis gratuitement à disposition.
- Le concept de crédit d'heures accordés aux divers délégués, quels que soient l'organe de cogestion et la fonction considérés, est à redéfinir. Le crédit d'heures doit permettre aux personnes concernées de mener leurs activités au sens de la mission qui leur a été confiée. Ici aussi, cette activité est à comptabiliser dans son intégralité comme temps de travail. Les moyens de travail nécessaires doivent être mis par l'entreprise gratuitement à la disposition des délégués. Les entreprises qui développent leurs activités sur plusieurs sites doivent en autoriser l'accès aux délégués.
- Les organes de cogestion relevant d'un syndicat représentatif sur le plan national ou sectoriel, sur la base des élections sociales organisées dans l'entreprise, doivent avoir la possibilité d'impliquer leur syndicat dans l'entreprise lors de la réalisation de leurs activités et de l'exécution de leurs missions. Les organes susmentionnés sont également autorisés à faire de la propagande syndicale au sein de l'entreprise.
- Le droit d'utiliser les moyens de communication modernes doit être ancré dans la loi. Les divers organes de cogestion

doivent pouvoir exploiter ces moyens de communication modernes gratuitement et sans restriction dans le cadre de leur mission.

- Le droit à une protection spéciale contre le licenciement des membres élus des divers organes doit absolument être redéfini dans le cadre de la réécriture de la législation. La protection des délégués doit être conçue de sorte à offrir aux mandataires les meilleures garanties possibles pour l'exercice de leurs activités. Les initiatives arbitraires de l'entreprise susceptibles de menacer la relation de travail doivent être exclues d'emblée. Si la situation devait toutefois se dégrader au point d'en arriver à une intention de licenciement, nous demandons dans une première phase la tenue d'un entretien de médiation entre l'entreprise et le délégué en présence du syndicat ayant introduit la candidature. Si cet entretien n'aboutit pas à un accord pour la réintégration de la personne concernée, la procédure judiciaire est alors enclenchée et l'affaire portée devant le tribunal du travail. Une telle procédure doit, c'est essentiel, se dérouler dans des délais très serrés. En outre, la personne concernée doit continuer à percevoir l'intégralité de son salaire. Au terme de la procédure, la personne concernée réintègre l'entreprise; si cette dernière s'y oppose, elle devra alors verser une indemnité de départ à concurrence de la somme des salaires dus jusqu'à l'expiration du mandat. Si la réintégration n'est pas demandée, l'entreprise doit alors verser à la personne concernée une indemnité de départ substantielle calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. Si le délégué perd son procès, aucun remboursement de salaire ne saurait être exigé et le délégué bénéficiera du droit à des allocations de chômage.
- Le mandataire élu recevra, pour toute la durée de son mandat, la garantie qu'il ne subira aucun désavantage financier en rapport avec sa carrière dans l'entreprise.
- Tous les règlements et/ou dispositions d'exécution relatifs aux lois de cogestion doivent également être reconsidérés lors de la réécriture de la législation en matière de cogestion. Il faut veiller à ce que le législateur prévoie des possibilités de recours en cas de non-respect des dispositions en vigueur. En règle générale, il faudrait prévoir la possibilité de répartir les opérations électorales sur deux jours ouvrables.
- L'adaptation de la législation en matière de cogestion devrait bénéficier d'une validité générale, c'est-à-dire s'appliquer également aux entreprises actives non seulement dans le secteur privé.
- Il serait également judicieux, lors de la réécriture de la législation en matière de cogestion, de prévoir des dispositions répressives adaptées susceptibles de dissuader les entreprises qui seraient tentées de ne pas respecter la loi.

La Conférence syndicale de l'OGBL du 12 juin 2007 adresse ces revendications en faveur de l'amélioration des droits de cogestion des représentants du personnel dans les entreprises et les sociétés au gouvernement, avec la revendication expresse et insistante d'effectuer ces adaptations de la législation au cours de cette législature encore, comme prévu au programme gouvernemental.

Révision de la directive sur le temps de travail

L'OGBL s'oppose à des détériorations

La directive portant sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail fait partie des mesures politiques communautaires qui visent une amélioration de la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Définition de normes minimales

La directive établit des normes minimales pour l'Europe. Cela ne signifie pas qu'un pays ne peut se doter d'une réglementation plus favorable, mais qu'une réglementation nationale plus favorable que le droit communautaire risque de plus en plus d'être affaiblie. Une révision à la baisse des normes minimales en Europe entraînera à moyen terme une détérioration des réglementations nationales également.

Détérioration de la directive sur le temps de travail

Avec le projet de révision de la directive sur le temps de travail, la Commission européenne entend s'attaquer à l'une des rares réglementations communautaires existantes en matière de protection du travail. Elle veut transformer un instrument de protection du travail en un instrument au service de la compétitivité des entreprises et contredit de la sorte le principe fondamental énoncé ci avant qui reconnaît la primauté de la santé et de la sécurité des salariés sur l'efficacité économique.

D'un côté, il s'agit pour la Commission européenne d'accroître la flexibilité en allongeant les périodes de référence autorisées par la loi de 4 à 12 mois; de l'autre, il s'agit de contourner les récentes décisions de la Cour de justice des Communautés européennes – qui établissent l'équivalence entre temps de travail et temps de garde – en redéfinissant le temps de travail. En outre, la Commission veut maintenir ce fameux «Opting out» (clause d'exemption), en vigueur dans divers Etats membres. Cette clause d'«Opting out» permet de déroger «sur une base volontaire» à la règle des 48 heures de travail hebdomadaire maximum, d'application en Europe. Il n'est pas difficile d'imaginer ce que peut représenter cette base volontaire à une époque où le chômage atteint des sommets.

L'OGBL rejette les détériorations envisagées

L'OGBL rejette la révision dans sa version actuelle et l'interprète comme une tentative de détérioration des normes européennes minimales en vigueur.

L'OGBL demande

- Que tous les types de temps de garde sur le lieu de travail ou tout autre lieu fixé par l'employeur soient considérés comme temps de travail;
- que la prolongation des périodes de référence actuelles soit autorisée, pour les temps de travail variables, non par loi mais uniquement par convention collective;
- que la possibilité de pouvoir déroger, par le biais d'accords individuels, aux temps de travail hebdomadaires maximums prévus par la directive européenne («Opting out»), soit enfin supprimée.

L'OGBL appelle à une mobilisation syndicale totale, au niveau de la Grande Région et de la CES, pour lutter enfin contre cette détérioration.

Pour une Europe des hommes et femmes

Nous avons besoin d'une Europe sociale!

Le 9 mai 1950, Robert Schuman, alors ministre français des Affaires étrangères, proposait de placer l'ensemble de la production française et allemande d'acier et de charbon sous une Haute Autorité commune. C'était le point de départ de la Communauté économique européenne. La proposition de Schuman constitue l'acte de naissance de l'Union européenne. Décrété «Journée de l'Europe», le 9 mai est aujourd'hui fêté dans toute l'Union européenne.

Schuman a déclaré à l'époque que l'Europe «ne se fera pas en un jour ni sans heurts», mais qu'une Europe commune ne prendra corps que par la mise en œuvre de projets concrets. Pour Schuman, l'établissement d'une communauté économique allait introduire «le ferment d'une communauté plus large et plus profonde entre les pays».

Nous avons besoin d'une Europe aux valeurs sociales communes

L'OGBL estime que, après 57 ans de communauté économique, l'heure est aujourd'hui à une communauté «plus profonde»: pour une Europe des hommes, une Europe de valeurs sociales communes, mais aussi une Europe de la responsabilité globale tant dans les domaines du changement climatique et de l'approvisionnement énergétique que dans celui de la juste répartition au sein de l'Europe et entre le Nord et le Sud. L'Europe ne peut se résumer à un marché. L'Europe, ce sont également des hommes et des femmes; le marché, ce sont des marchandises et des services. C'est pourquoi le marché doit être encadré par des règles claires. C'est aux politiques qu'il appartient d'imposer ces règles aux entreprises pour la protection des salariés, des consommateurs et de l'environnement. Les responsables politiques ne doivent pas devenir les hommes de main des entreprises et du capital.

Non au démantèlement des droits sociaux

L'évolution actuelle ne va pas dans le sens d'une Europe sociale plus forte. La tendance serait plutôt au démantèlement social. Citons comme exemples la détérioration planifiée de la directive européenne sur le temps de travail et les assauts portés aux droits du travail nationaux (Livre vert sur la «modernisation» du droit du travail). De nouvelles libéralisations de services publics (postes) sont en projet.

Il faut revoir notre façon de penser

L'Europe a besoin d'une politique économique commune et non d'une course effrénée à la sous-enchère fiscale et sociale entre Etats.

L'OGBL appelle l'Europe à revoir sa copie de façon radicale. L'UE doit devenir un moteur du progrès social, sinon il faut craindre qu'un nombre sans cesse croissant de personnes ne se détourne de l'idée européenne.

Si l'on veut que les citoyens européens s'enthousiasment à nouveau pour l'Europe, des initiatives concrètes en matière sociale et environnementale s'imposent.

Les raisons de l'opposition de l'OGBL

Qu'est-ce qu'un Livre vert?

La Commission européenne actuelle, qui se pose elle-même en organe d'exécution du patronat européen et de la haute finance, a élaboré un Livre vert sur le thème du droit du travail. Les livres verts sont un moyen de consulter et de prendre l'avis de toutes les parties concernées en Europe pour, ensuite, le cas échéant, proposer des directives – des lois – européennes.

Quel est le contenu du Livre vert?

Ce Livre vert traite donc du droit du travail et pose 14 questions y relatives. Toutes les questions sont d'emblée formulées de façon à en anticiper les réponses.

La Commission européenne situe le Livre vert dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et pose la question de savoir comment contribuer positivement à la réalisation des objectifs de Lisbonne «par la poursuite du développement du droit du travail». La «modernisation» du droit du travail est d'une importance majeure si l'on veut améliorer la capacité d'adaptation des salariés et des entreprises aux évolutions structurelles et aux défis de la mondialisation. D'où la nécessité de faire correspondre, sur les marchés du travail européens, une plus grande flexibilité avec une sécurité maximale pour les salariés. Afin de gagner les Etats membres au processus, la Commission a inventé un nouveau terme, la «flexicurité», combinaison et contraction de flexibilité et de sécurité.

Que veut la Commission?

Pour comprendre les visées de la Commission, il faut savoir qu'elle juge le coût du travail trop élevé en Europe. Autrement dit, les salariés européens sont trop bien lotis, trop chers et trop bien protégés, raison pour laquelle il n'y a pas de création d'emplois en Europe où le niveau de chômage reste élevé.

Pourquoi la Commission se trompe-t-elle?

Rien, en fait, ne prouve formellement qu'un assouplissement des dispositions du droit du travail, comme par exemple l'assouplissement de la protection contre le licenciement, débouchera sur une amélioration de la situation de l'emploi au sens d'une réduction du chômage. Et certainement pas, au sens des objectifs de Lisbonne, à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité! L'insécurité de l'emploi est peu motivante pour les salariés et s'avère, à terme, contre-productive.

De quoi s'agit-il exactement?

Selon le Livre vert, tant la flexibilité que la sécurité doivent servir les intérêts de l'entreprise. Les salariés doivent afficher une capacité d'adaptation maximale et, en même temps, offrir aux entreprises des niveaux de qualification maximum via la formation continue permanente. Ils doivent rester capables d'occuper un emploi. En contrepartie, ils obtiennent des emplois précaires.

La Commission pousse les choses à l'extrême en affirmant que les responsables de la segmentation croissante du marché du travail en rapports de travail traditionnels et emplois dits atypiques (temps partiel, contrats à durée déterminée, statut d'indépendant fictif, ...) sont non pas les entreprises mais bien les «conditions trop rigides» du contrat de travail à durée indéterminée et, enfin, les salariés eux-mêmes.

Le Livre vert vise à donner l'impression que les contrats de travail standard à durée indéterminée tels que nous les connaissons sont obsolètes et vont à l'encontre du développement économique de l'espace européen. La mondialisation et les perspectives démographiques servent à nouveau de bouc émissaire pour justifier les détériorations planifiées du droit du travail.

Pourquoi l'OGBL s'oppose à ce Livre vert

Pour l'OGBL, il faut définir un droit du travail européen qui protège mieux les salariés européens.

L'OGBL rejette le Livre vert proposé par la Commission car il pose les mauvaises questions et anticipe les réponses.

L'OGBL fera campagne au sein de la CES (Confédération européenne des syndicats) pour que le mouvement syndical européen s'oppose par tous les moyens dont il dispose à une détérioration du droit du travail.