



# Résolution visant une réforme des structures de l'OGBL

## *Introduction*

Pendant les dix dernières années le contexte économique, social et politique de l'action syndicale a beaucoup évolué.

Le poids relatif de l'industrie a continué à diminuer. La tertiarisation (poids des activités de services marchands) de notre structure économique a également continué. L'internationalisation des activités et du fonctionnement des entreprises s'est renforcée et a eu des impacts sur la culture de management et de gestion du personnel.

L'artisanat, la construction, le commerce et le transport sont également touchés par ces tendances, notamment en ce qui concerne la culture de management et de gestion du personnel.

Les activités du secteur non-marchand dans les domaines de la santé, des soins aux personnes, de l'action sociale, de l'éducation, du transport, de l'enseignement et de la recherche se sont développées, mais sont sous la pression de la politique de libéralisation et de privatisation menée par la Commission européenne et le Conseil européen.

La structure du salariat au Luxembourg a continué à changer.

La part relative des résidents, et notamment des Luxembourgeois, a continué à diminuer, la part des travailleurs frontaliers s'établit à un niveau très élevé et inconnu ailleurs dans l'Union européenne. Le taux d'emploi des femmes a continué à augmenter, mais la part des femmes dans l'emploi à temps partiel reste disproportionnellement élevée, les carrières professionnelles des femmes continuent à différer de celle des hommes, les femmes restent cantonnées dans certains secteurs, professions et métiers.

La part des jeunes dans le salariat est élevée, cela est notamment dû à l'immigration et au travail frontalier. Par ailleurs les jeunes sont de plus en plus touchés par une précarisation de leurs conditions de travail et le chômage des jeunes s'est installé.

La part des salariés qualifiés, voire hautement qualifiés continue de croître et les exigences professionnelles des entreprises qui embauchent ont fortement augmenté.

Les conditions de travail ont changé. La flexibilisation de l'organisation du temps de travail touche un

nombre croissant de salariés. L'organisation du travail, les méthodes de travail posent de nouveaux défis à la défense de la santé au travail. Le chômage est devenu une constante et s'est établi à un niveau élevé.

Le rôle de l'État national dans le contexte européen a beaucoup changé. Le poids de la politique européenne est devenu de plus en plus important. La politique macro-économique, la politique financière et budgétaire et de plus en plus la politique salariale, la politique sociale, la politique de l'emploi et la politique en matière de droit du travail est tributaire des décisions et orientations prises au niveau européen.

**Dans ce contexte il ne suffit pas d'analyser ces phénomènes, de réfléchir sur les réponses à donner à ces évolutions pour maintenir, adapter et développer notre État social et pour arriver à des conditions de travail saines, respectueuses du salarié et à une rémunération juste et équitable. Il ne suffit pas de discuter des moyens à mettre en œuvre pour syndiquer plus de salariés et surtout pour augmenter le taux de syndicalisation parmi ceux qui sont peu ou pas syndiqués.**

**Tout cela est nécessaire et doit être un sujet permanent des discussions dans les instances de notre confédération syndicale. Mais au-delà de ce travail, il faut également analyser, si les outils et les structures que nous nous sommes donnés pour mener à bien notre travail syndical sont encore adaptés au contexte actuel ou si des adaptations, des ajustements et des changements sont nécessaires.**

## Conclusions

***Une réflexion s'impose sur l'organisation et le fonctionnement de nos syndicats professionnels.***

- Comment pouvons-nous renforcer et mieux adapter aux besoins des salariés la négociation de conventions collectives de travail et d'autres accords collectifs? Comment devons-nous nous organiser pour mieux peser sur les évolutions sectorielles qui auront des conséquences sur les conditions de travail et de rémunération des salariés dans les différents secteurs de notre économie?
- Comment devons-nous nous organiser pour pouvoir appréhender les évolutions européennes



qui touchent les différents secteurs afin de pouvoir peser sur les décisions politiques?

- Comment pouvons-nous mieux impliquer les délégués du personnel syndiqués dans ce travail qui va au-delà du travail de représentant du personnel dans l'entreprise?
- Est-ce qu'il ne faut pas envisager de fusionner, de fédérer, de restructurer les champs d'action des syndicats professionnels?
- Comment pouvons-nous mieux soutenir les délégués du personnel dans les petites et moyennes entreprises ?

***Une réflexion s'impose sur le rôle et le fonctionnement des sections locales et des structures régionales.***

- Il est une évidence que les sections locales ne touchent plus la grande majorité des syndiqués et sont souvent des structures vieillissantes et ce surtout au niveau luxembourgeois.

L'activité traditionnelle des structures régionales, à savoir le service aux membres, qui était matérialisé par les permanences et les bureaux des sections est aujourd'hui prise en charge par le service information, conseil et assistance aux membres de l'OGBL.

- Ne faut-il pas, à la lumière de cette évolution, revoir les missions des sections locales et des structures régionales?
- Que devons-nous faire pour que les structures locales et régionales puissent devenir des lieux pour mener le débat sur tous les sujets transversaux de la politique syndicale et pour soutenir l'action syndicale dans les domaines généraux de la politique syndicale, les domaines qui dépassent le cadre de l'entreprise ou du secteur économique?
- Dans cette optique ne faudrait-il pas renforcer le processus de fusion de nos sections locales?

***Et qu'en est-il de nos départements?***

- Est-ce qu'ils remplissent leurs missions? Si non, pourquoi pas?
- Est ce qu'ils peuvent fonctionner autrement, jouer un autre rôle dans notre organisation? Si oui lequel?
- Est ce qu'il y a des départements superflus? Est ce qu'il y a éventuellement des départements qu'il faudrait créer?
- De quels moyens les départements doivent-ils disposer pour remplir les missions qui leur sont ou seront assignées?

***Et de nos services aux membres?***

- L'OGBL est aussi au service de nos membres s'ils ont individuellement besoin d'information, d'assistance et de conseil en matière de droit du travail et de droit social.
- Notre a.s.b.l Service information, conseil et assistance aux membres de l'OGBL et notre département juridique jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'OGBL.
- **Le Congrès invite le Comité exécutif et son Bureau exécutif à continuer d'investir dans ces services et leur personnel et à continuer d'améliorer les services à disposition de nos membres, qui ont droit à un service de qualité.**

## Résolution du Congrès

**Le Congrès de l'OGBL décide d'ouvrir un débat interne sur ces questions au cours de l'année 2015. Le Bureau exécutif sous le contrôle du Comité exécutif est chargé d'organiser ce débat dans les différentes structures et de soumettre des conclusions au Comité national. Un Congrès extraordinaire sera convoqué pour 2016 afin d'entériner les conclusions du débat interne sur ces questions et de procéder aux modifications statutaires éventuellement nécessaires.**