

AKTUELL

#4 2022 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER
La grève générale
de 1942

Accord tripartite

Des mesures pour freiner

l'inflation et soutenir les ménages

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur
OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction
Nora Back

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

Éditeur responsable pour la Belgique
Jacques Delacollette
17, rue de l'École / B-6666 Wibrin

Impression
Techprint Esch/Lankelz
octobre 2022

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	P 8-9
◆ Focus	P 10-20
<p>Accord tripartite – Un paquet de mesures revu et corrigé par l'OGBL Connaissez-vous la «progression à froid»? Le reclassement professionnel demeure un chantier inachevé... auquel il s'agit de s'atteler Salaire minimum européen: une étape décisive vers des salaires adéquats dans l'UE L'école, reflet de la société</p>	
◆ Echos du terrain	P 22-37
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Regards	P 38-41
<p>Le DTH/OGBL veut promouvoir le rôle et l'importance des assistants à l'inclusion dans l'emploi Semaine contre les discriminations et fête des Immigrés</p>	
◆ Zoom sur les sections locales	P 42-47
◆ Infos utiles	P 48-49
<p>Quatre brochures utiles pour tout savoir sur le droit du travail & le droit social, les faillites, le télétravail et l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident</p>	
◆ Divers	P 50



Il y avait urgence!

Après le fiasco de la tripartite de mars dernier qui avait débouché essentiellement sur une vaste manipulation de l'index à laquelle l'OGBL avait évidemment refusé de donner son accord – et pour cause – la tripartite convoquée en cette rentrée par le gouvernement était attendue au tournant... surtout par les salariés et les pensionnés qui ont de plus en plus de problèmes à boucler leurs fins de mois.

Et force est de constater que le paquet de mesures finalement retenu à l'issue de 30 heures de négociations souvent difficiles entre le gouvernement, le patronat et les syndicats représentatifs au niveau national a cette fois-ci une toute autre allure qu'il y a six mois.

Si le gouvernement parle d'un «Paquet de solidarité 2.0», voulant l'inscrire de la sorte dans une continuité avec le paquet décidé en mars dernier (pour rappel: sans l'accord du premier syndicat du pays), dans un souci de clarté, nous lui préférons l'appellation: «paquet de mesures revu et corrigé par l'OGBL», pour bien marquer le contraste.

Car en effet, ce paquet de mesures, qui répond aux revendications que l'OGBL avait déjà portées lors de la tripartite de mars dernier, vise cette fois-ci véritablement à freiner l'inflation et à soutenir les ménages. Et il était plus que temps au regard de la flambée des prix à laquelle nous assistons et de la pression sur leur pouvoir d'achat que ressentent les ménages. Nous revenons dans les pages qui suivent en détail sur cet accord.

Nous vous proposons également dans cette nouvelle édition de l'Aktuell, comme d'habitude, un tour d'horizon de l'actualité sociale du pays, les résultats de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités et les conflits qui ont cours actuellement dans les entreprises, ainsi que l'actualité de certaines autres structures de l'OGBL.

Enfin, notre dossier central est consacré cette fois-ci à la grève générale de 1942 contre l'occupant nazi, dont on vient tout juste de commémorer le 80^e anniversaire.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du service
communication



10



30



Mardi, 20 septembre 2022. Il est un peu plus de 23.00 hrs au château de Senningen. Après plus 30 heures de négociations souvent difficiles entre le gouvernement, le patronat et les syndicats représentatifs au niveau national conduits par l'OGBL, la tripartite accouche enfin d'un accord de principe visant à freiner l'inflation et à soutenir les ménages en pleine crise énergétique et du pouvoir d'achat.

Lire en pages 10 & 11.



Brèves

◆ Nomination interne

Kevin Dechmann, qui était jusqu'à présent secrétaire central adjoint de l'OGBL, a été nommé secrétaire central à part entière par le Comité national de l'OGBL, à l'occasion de sa dernière réunion qui s'est tenue le 27 septembre. Kevin Dechmann prend en charge le syndicat Imprimeries, Médias et Culture – FLTL, tout en continuant parallèlement à être rattaché au syndicat Services et Energie de l'OGBL aux côtés de Michelle Cloos, Julie Roden et Inês Quiaios. ◇



◆ Le CES tire un bilan provisoire de la pandémie. Dans le cadre de son traditionnel avis annuel sur l'évolution économique, sociale et financière du pays, adopté ce 6 octobre par son assemblée plénière, le Conseil économique et social (CES) a présenté un premier bilan sur les leçons à tirer de la pandémie du Covid-19. Le CES revient sur les dysfonctionnements, mais aussi les efforts exceptionnels fournis dans multiples endroits pour maîtriser cette pandémie, dont nous ne sommes toujours pas entièrement sortis. L'avis contient un aperçu des différentes mesures et aides décidées par le gouvernement, revient sur la politique de la communication, met l'écran sur le recours au télétravail et analyse plus en détail l'impact dans différents secteurs, à commencer le secteur essentiel de la santé et des soins, mais aussi l'éducation, les transports, le commerce, l'artisanat, l'industrie et bien d'autres encore. ◇



Labor Day

Comme tous les ans depuis la fin de la II^e Guerre Mondiale, l'OGBL et la FNCTT-FEL se sont rendus le 5 septembre dernier au cimetière militaire américain de Hamm pour rendre hommage aux jeunes travailleurs américains qui en tant que soldats ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi. Aux Etats-Unis, le premier lundi du mois de septembre est un jour férié, c'est la fête du travail, le «Labor Day». ◇

Des coûts salariaux élevés au Luxembourg?

Dans une publication récente (*Econews* n°10, septembre 2022), la CSL s'intéresse au soi-disant coût de la main-d'œuvre au Luxembourg, souvent utilisé comme prétexte pour freiner la progression des salaires. Si d'aucuns se plaignent régulièrement du niveau du coût salarial, prétendument trop élevé et nuisible à la compétitivité du pays, des données récentes pour l'année 2021, publiées par Eurostat et analysées par l'institut allemand «Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung», prouvent en effet le contraire.

Revenant tout d'abord sur le coût de la main-d'œuvre dans les différents secteurs de l'économie luxembourgeoise, la CSL montre que nombre d'autres pays de l'UE affichent en réalité des niveaux nettement plus élevés en fonction des secteurs étudiés. Il apparaît également que le coût de la main-d'œuvre est relativement plus faible au Luxembourg en comparaison avec les autres pays d'Europe de l'Ouest.

La CSL conclut sa publication sur le fait que le coût moyen de la main-d'œuvre devrait toujours être analysé au niveau sectoriel et mis dans son contexte économique. Lorsqu'on le fait, on constate alors en effet que les entreprises n'ont aucune raison de s'inquiéter de la «compétitivité-coût» du Luxembourg et qu'il existe encore bien des marges de manœuvre, si on met en relation le coût de la main-d'œuvre et la productivité. ◇

Formation des délégués du personnel: le couac de la rentrée

Lors de sa conférence de presse de rentrée, le 28 septembre dernier, la Chambre des salariés (CSL) a annoncé que contrairement aux années précédentes, les délégués du personnel n'ont pas reçu cette année le programme des formations proposées par l'École supérieure du Travail (EST) qui doit normalement leur être envoyé par courrier postal par le ministère du Travail et l'ITM. Résultat des courses: pas moins de 10 formations prévues ce semestre ont déjà dû être annulées faute de participants.

La raison invoquée par le ministère et l'ITM serait l'absence d'un accord explicite des délégués quant à l'utilisation de leurs données à des fins de communication notamment sur les programmes de formation continue, accord qui aurait dû être recueilli lors des élections sociales de 2019. Il ne serait légalement plus possible de communiquer directement le programme aux délégués.

La CSL dénonce le fait qu'alors même que ce constat a été rapidement dressé, aucune mesure corrective n'a été prise pour palier à ce manquement. Heureusement, les syndicats représentatifs se sont mobilisés pour transmettre les programmes annuels de l'EST aux délégués syndiqués, mais ce soutien reste insuffisant.

La CSL regrette que les envois prévus pour les quelque 16 000 délégués que compte le Luxembourg aient été suspendus, invoquant le règlement sur la protection des données sans alternative telle une demande post-élections sociales pour compléter les données renseignées par les délégations.

La CSL a demandé dans ce contexte au ministère du Travail de proposer dans les plus brefs délais une solution afin d'en terminer avec cette situation kafkaïenne et ce dans l'intérêt des délégués du personnel et du dialogue social. ◊

Obligation scolaire jusqu'à 18 ans: une fausse bonne idée

Le Comité national de l'OGBL s'est penché le 27 septembre dernier e.a. sur le projet de loi du ministre de l'Éducation nationale qui vise à augmenter l'âge de la scolarité obligatoire de 16 à 18 ans comme moyen de lutte contre le décrochage scolaire. Dans son intervention, un représentant du département des Jeunes de l'OGBL (OGJ) a clairement mis en évidence que ce projet ne résoudra en rien le problème qui sous-tend le décrochage scolaire, mais qu'il permettra surtout d'assainir artificiellement les mauvais chiffres en la matière, en dégageant ainsi le ministre de sa responsabilité en la matière.

Comme le dit également la Chambre des salariés dans un avis récent, «les problèmes scolaires qui poussent les jeunes à quitter l'enseignement à 16 ans ont souvent leur origine à l'enseignement fondamental.» Et c'est donc dès l'enseignement fondamental qu'il faudrait miser davantage sur la prévention de l'échec scolaire. Par ailleurs, outre le fait de priver un jeune de 16 ans de pouvoir aller travailler et de cotiser en vue de sa retraite, il est à souligner que cette mesure constituerait également une entrave à la liberté personnelle de l'individu. ◊



Grève générale de 1942

L'OGBL a commémoré le 31 août devant le Musée de la Résistance à Esch-sur-Alzette le 80^e anniversaire de la grève générale de 1942. Une cérémonie organisée par la section eschoise de l'OGBL. Des délégations de l'OGBL ont également participé aux commémorations organisées à Wiltz et devant l'usine de Esch-Schiffflange, ainsi qu'à celles qui ont été organisées le 2 septembre sur les sites d'ArcelorMittal à Differdange et à Esch-Belval. A l'occasion du 80^e anniversaire de cette grève, nous lui consacrons le dossier central de cette édition de l'Aktuell. ◊

Après la tripartite, c'est avant la tripartite

Notre intervention a porté ses fruits. Grâce à l'intervention de l'OGBL, le système d'indexation normal a été rétabli. En effet, l'OGBL a toujours été le seul syndicat à s'engager de manière conséquente et véhémement pour le fonctionnement normal de l'index au cours des derniers mois.

Malgré toutes les critiques possibles à l'égard de l'accord trouvé, et malgré toutes les revendications légitimes qui n'ont pas pu être retenues, il faut souligner que, lors de cette tripartite également, il s'agissait exclusivement d'une attaque frontale du côté patronal contre l'index.

Cette attaque a été repoussée avec succès. L'index est maintenu et toutes les tranches arrivant à échéance en 2023 seront payées normalement. En outre, les prix de l'énergie ont été plafonnés, de sorte qu'il n'y aura pas l'explosion des prix que l'on craignait. Des aides supplémentaires ciblées pour les ménages et les entreprises ont été décidées.

Ce résultat est uniquement le fruit de la mobilisation continue de l'OGBL.

Même si l'OGBL a soutenu cet accord tripartite, car il apporte des réponses à court terme à une crise, cela ne signifie pas qu'il renonce à d'autres revendications importantes pour l'amélioration des conditions des salariés et des pensionnés.

**«Ce résultat est
uniquement le fruit de la
mobilisation
continue de l'OGBL.»**

Bien au contraire, c'est le moment pour faire avancer les réformes nécessaires dans le domaine du droit du travail.

C'est le moment pour rendre le monde du travail et les conditions de travail plus

sociaux. Il faut réfléchir à une réduction du temps de travail avec une compensation salariale intégrale. En outre, surtout en ces temps difficiles, les salariés doivent être mieux protégés par une réforme de la loi sur les plans sociaux et les plans de maintien de l'emploi.

C'est le moment que de poser de manière plus aiguë la question des salaires, de la redistribution et du pouvoir d'achat. Il est urgent d'améliorer la loi sur les conventions collectives. C'est le moment pour protéger les salariés par un droit du travail amélioré.

C'est le moment pour mettre les bouchées doubles en matière de politique du logement. Les logements en location et en propriété doivent devenir abordables pour



Nora Back

tous; des mesures fiscales dissuasives contre la spéculation effrénée sur l'immobilier et le foncier sont nécessaires de toute urgence. La réforme annoncée de l'impôt foncier ne doit pas avoir qu'un effet cosmétique.

C'est surtout le moment pour s'attaquer prioritairement au problème des injustices sociales. Cela ne peut se faire que par une réforme fiscale équitable et non par une réforme hypocrite de l'index. Le Luxembourg a un système fiscal injuste, l'OCDE l'a également confirmé.

C'est surtout la faible imposition des revenus du capital par rapport aux salaires qui n'est plus supportable. Il faut également mettre un terme aux augmentations d'impôts permanentes et cachées, surtout

pour les bas et moyens salaires, dues à la non-adaptation du barème fiscal. La soi-disant «progression à froid» qui dévore le pouvoir d'achat et qui résulte de cette non-adaptation doit être stoppée. L'OGBL exige du gouvernement qu'il mette enfin un terme à ce vol d'index net.

Toutes ces réformes nécessaires et urgentes sont restées jusqu'à présent lettre morte. Le Premier ministre et son équipe gouvernementale se réfèrent volontiers à l'accord de coalition lorsque cela les arrange. Ils devraient également le faire dans ces domaines-là.

C'est le moment, il est temps d'agir! ◇



Nora Back, Présidente de l'OGBL

«Il faut également mettre un terme aux augmentations d'impôts permanentes et cachées, surtout pour les bas et moyens salaires, dues à la non-adaptation du barème fiscal.»

Accord tripartite

Un paquet de mesures revu et corrigé par l'OGBL

Le 27 septembre dernier, le Comité national de l'OGBL a donné son feu vert quasiment à l'unanimité (une seule abstention à relever) à l'accord tripartite négocié pendant plus de 30h au château de Senningen entre le gouvernement, le patronat et les syndicats représentatifs au niveau national conduits par l'OGBL. L'accord, entériné le lendemain par les trois parties, est le résultat de négociations qui se sont avérées souvent difficiles, mais qui ont finalement débouchées sur un paquet de mesures qui devrait freiner l'inflation et soutenir les ménages dans le contexte actuel marqué par une crise énergétique et une crise du pouvoir d'achat.

La ténacité paie donc. Moins de six mois après l'échec de la dernière tripartite, l'OGBL qui est resté constant sur sa ligne tout au long de ces derniers mois se voit donc amplement conforté aussi bien dans son analyse de la situation que dans ses propositions. L'accord de septembre répond en effet dans une large mesure aux revendications que l'OGBL avait déjà portées lors de la tripartite en mars dernier. L'OGBL y avait en effet déjà préconisé de prendre des mesures pour lutter contre l'inflation au lieu de s'attaquer à l'indexation et il avait également déjà demandé à l'époque d'agir sur les prix de l'énergie.

Lors de la tripartite de mars, ces propositions avaient hélas été rejetées en bloc par le gouvernement. On connaît l'histoire: toute la tripartite s'était focalisée sur une manipulation de l'index – manipulation que l'OGBL avait refusée. Pour rappel, la manipulation de l'index retenue à l'époque, sans l'accord de l'OGBL, aurait signifié un délai minimal de 12 mois entre le déclen-

chement de deux tranches indiciaires. Dans un contexte économique extrêmement volatile, l'OGBL avait déjà à l'époque mis en garde quant au risque d'une forte poussée inflationniste pouvant perdurer sur une période prolongée et pouvant possiblement mener à 3, 4 ou davantage de tranches indiciaires. Cette situation présentait un danger réel de perte définitive de tranches entières.

Quelques mois plus tard, force est de constater que l'évolution de la situation est venue donner raison à l'OGBL. L'accord de septembre vient ainsi tout d'abord mettre un terme à la manipulation de l'index décidée en mars! Toutes les tranches indiciaires à venir seront désormais bien payées au moment où elles sont dues. Le fonctionnement normal de l'index est ainsi pleinement rétabli.

Il va sans dire que ce rétablissement du fonctionnement de l'index est à porter au crédit de la mobilisation continue de l'OGBL, de l'ensemble de ses structures et de ses militants au cours des derniers mois, qui n'ont jamais cessé de s'opposer à cette manipulation de l'index.

Le nouvel accord de septembre prévoit également, outre le rétablissement de l'index, des mesures directes pour ralentir sensiblement l'inflation et pour ainsi éviter des augmentations massives déjà annoncées des prix de l'énergie, qui auraient fortement impacté le budget des ménages.

Ainsi, le prix de l'électricité n'augmentera pas en janvier, alors qu'une hausse de près de 70% était déjà annoncée. La hausse annoncée du prix du gaz sera quant à elle

plafonnée à 15% par rapport au prix actuel (au lieu de 110%, voire 160%). Le rabais sur le mazout est prolongé d'un an et doublé pour atteindre 15 cts/litre. La hausse du prix des pellets de bois est également atténuée (ajout de dernière minute suite à une intervention de l'OGBL). La TVA sera quant à elle réduite d'un 1% sur tous les produits (à l'exception du taux super réduit de 3%) à partir du 1^{er} janvier.

Toutes ces mesures combinées viennent soutenir le pouvoir d'achat des ménages tout en ralentissant considérablement l'inflation. Ainsi, il a notamment pu être évité que les hausses massives annoncées au niveau du prix du gaz ne se répercutent pleinement sur les avances relatives au gaz qui sont déjà dues depuis le mois d'octobre. Le plafonnement du prix du gaz est en effet déjà en place depuis le 1^{er} octobre 2022.

Pour soutenir encore davantage les ménages les plus vulnérables, l'augmentation de l'allocation de vie chère et la prime énergie sont également reconduites pour une année supplémentaire.

Lors de la tripartite de mars dernier, l'OGBL avait également proposé d'agir sur les prix administrés, notamment ceux appliqués dans les maisons de soins et de retraite. L'OGBL se félicite par conséquent que cette revendication se retrouve désormais également dans l'accord tripartite de septembre. Cette mesure permettra d'éviter des charges supplémentaires pour les personnes concernées et leurs familles.

Par ailleurs, l'accord comporte également un certain nombre de mesures et d'aides à l'adresse des entreprises que l'OGBL a finalement accepté dans le cadre du paquet

global de mesures. Une grande partie de ces aides visent à amoindrir l'impact de la crise énergétique sur les entreprises énergivores et à favoriser les investissements dans le cadre de la transition écologique vers une économie décarbonée.

Mais la meilleure aide pour l'économie luxembourgeoise réside sans aucun doute dans le renforcement du pouvoir d'achat des ménages par le rétablissement intégral de l'index et les mesures visant à ralentir l'inflation.

L'adaptation du barème fiscal à l'inflation associée à un réagencement de celui-ci (élargissement des tranches et ajout d'échelons supplémentaires en haut du barème) n'ont pas pu être intégrées dans cet accord, comme le revendiquait l'OGBL. Il s'agit néanmoins d'un sujet d'une importance capitale, sachant qu'avec l'évolution de l'inflation, la pression fiscale continue de s'accroître de manière mécanique, en particulier sur les bas et moyens salaires, par le biais du phénomène de la « progression froide » (lire également en pages 12 & 13). Et l'OGBL ne lâchera pas prise sur ce sujet. <



La question de la sélectivité sociale

Il n'aura échappé à personne que les mesures visant à éviter des augmentations massives des prix de l'énergie s'appliquent de manière indifférenciée à tous les ménages concernés et ne sont donc pas sélectives d'un point de vue social. L'OGBL a bien soulevé le point de la sélectivité sociale dans le cadre de ces mesures lors des négociations tripartites. Or, la mise en place d'une telle sélectivité sociale aurait nécessité un temps dont la tripartite ne disposait pas si elle souhaitait déjà pouvoir agir dès le 1^{er} octobre sur le prix du gaz. Ces mesures demeurent malgré tout une énorme aide pour les bas et moyens salaires, sachant d'autant plus que ces derniers consacrent une plus grande part de leur revenu aux dépenses énergétiques que les hauts salaires.

Connaissez-vous la «progression à froid»?

Non? Vous devriez pourtant. La «progression à froid» est en effet un poison pour votre porte-monnaie.

Aussi appelée «augmentation insidieuse» ou «cachée» des impôts, la «progression à froid» ronge votre pouvoir d'achat. Et elle le fait parce que, depuis la réforme fiscale de 2017, le barème fiscal n'a pas été légalement adapté à l'inflation.

Fin 2022, votre perte annuelle de revenu net sera pour cette raison à quatre chiffres.

La progression à froid est une surcharge fiscale **réelle**.

Elle survient lorsque, au fil du temps (dans notre cas entre 2017 et 2022), les valeurs de référence du barème d'imposition progressif (notre tableau d'imposition progressif) ne sont pas adaptées au taux d'augmentation des prix (l'«index»).

Ces valeurs de référence sont le taux d'imposition d'entrée, les taux d'imposition marginaux et le taux d'imposition maximal. Ils jouent un rôle essentiel dans le phénomène de la «progression à froid».

Si le mécanisme d'indexation adapte le salaire ou la pension à l'inflation, mais que les barèmes d'imposition restent inchangés, le pourcentage d'imposition augmente mécaniquement.

Il en résulte une augmentation du taux d'imposition moyen, une hausse réelle des impôts et, par conséquent, une perte réelle de revenus, c'est-à-dire une baisse du pouvoir d'achat.

Et les principales victimes de la «progression à froid» sont les bas et moyens revenus, auxquels la «progression à froid» confère une charge fiscale relativement, c'est-à-dire en pourcentage, plus élevée.

La justice sociale et l'équité fiscale évoluent à travers la «progression à froid» ... dans le sens inverse.

Il existe donc **deux types de vol d'index**.

L'un concerne le salaire ou la pension brut(e). Et l'autre sur le net du salaire ou de la pension! Le vol d'index que le Parlement luxembourgeois a légiféré le 29 juin 2022 sur proposition du gouvernement, du patronat et des syndicats LCGB et CGFP, touche le brut du salaire ou de la pension.

Dans ce cas concret, il y a une perte brute mensuelle de 2,5% sur les salaires et les pensions entre juillet 2022 et mars 2023.

On peut qualifier cette manipulation de l'index de **vol brut**.

Grâce à l'engagement de l'OGBL, ce vol brut prendra fin en avril 2023 avec le versement de la tranche indiciaire différée de juillet 2022. En revanche, il n'a pas encore été mis fin au deuxième vol, à savoir le **vol net** lors de l'échéance de chaque nouvelle tranche indiciaire.

Après déduction des cotisations sociales et des impôts, le net du salaire ou de la pension n'augmentera pas non plus de 2,5%, comme cela devrait être le cas. Il sera inférieur.

En clair: à chaque tranche d'indexation, la partie nette de la tranche d'indexation

diminue en pourcentage (par rapport au brut).

Ce vol d'indice net n'est pas nouveau, comme nous l'avons dit plus haut. Il a lieu depuis 2017.

Et avec chaque tranche d'indexation – à la fin de l'année, il y en aura 7 depuis 2017 – cette perte en pourcentage du net s'accumule. Pour rappel, la «progression à froid» 2017-2022 vous coûte chaque année plus de 1000 € nets et plus.

La cause de ce vol croissant de l'index net: à chaque tranche d'index, il y a, comme nous l'avons déjà dit, une augmentation réelle de l'impôt, car le barème fiscal n'est pas adapté à l'inflation.

Et qu'est-ce que le gouvernement actuel a à voir avec cela?

C'est très simple. Depuis 2017, il a omis de lancer une initiative législative visant à adapter le barème fiscal à l'inflation.

Pourtant, les syndicats nationaux représentatifs OGBL et CGFP avaient demandé à l'époque, dans le cadre de la discussion sur la réforme fiscale, l'introduction d'un mécanisme légal d'adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation.

Le gouvernement a dit NON et a obtenu gain de cause.

Avec pour résultat que début **2023, le barème fiscal sera de 18,9% plus bas qu'il devrait l'être. Ce pourcentage risque fortement de dépasser les 20% au cours de l'année 2023.**



Il est estimé que ce vol d'index net, qui n'est rien d'autre qu'une perte réelle de pouvoir d'achat, s'élève désormais à un total de 600 millions d'€ par an (!).

600 millions d'€ d'augmentation réelle des impôts! Par an!

La «progression à froid» remplit les caisses de l'État au détriment du pouvoir d'achat des contribuables.

Une contradiction flagrante avec la déclaration officielle du Premier ministre Bettel lors de son discours sur l'état de la nation le 12 octobre 2021: «Avec ce gouvernement, il n'y aura pas de politique d'austérité ni d'augmentation des impôts».

Et il est également en contradiction flagrante avec la double réduction (!) de l'imposition des entreprises opérée par le gouvernement.

Et selon les dernières déclarations du gouvernement, de la ministre des Finances et de certains députés, ce vol d'index net devrait se poursuivre allègrement.

Face à cela, l'OGBL a réitéré de manière permanente, avant et après la réforme fiscale 2017, la revendication de l'adaptation du barème, revendication qui a encore gagné en acuité et en urgence en raison de l'accélération de l'inflation depuis fin 2021. L'OGBL a de nouveau défendu cette revendication lors de la récente tripartite et a exigé une adaptation. Contrairement aux autres revendications principales sur le plan légal, le gouvernement ne s'est pas montré prêt à discuter sur ce point. En tout cas, l'OGBL continuera à ne pas lâcher prise sur cette question.

Pourquoi n'y a-t-il pas d'adaptation périodique du barème fiscal à l'inflation?

La réponse à cette question commence tout d'abord par le constat qu'une telle adaptation a existé!

Et ce jusqu'en 1996.

À l'époque la formule juridique était la suivante: Si l'indice des prix a évolué d'au moins 5 % depuis l'entrée en vigueur du dernier barème d'imposition, le gouvernement propose, «d'inclure dans le projet de loi budgétaire pour l'exercice suivant un projet de tarif de l'impôt sur le revenu des personnes physiques révisé en raison de la variation de l'index pondéré des prix à la consommation (...)».

Sous le ministre des Finances Juncker, cette formule légale a été vidée de son sens en 1996.

Désormais, le barème d'imposition ne devait être adapté que si **l'index des prix évoluait d'au moins 3,5 % sur une période d'un an.**

Lorsque cette situation s'est concrétisée en 2011, il ne s'est rien passé jusqu'à ce que, à l'initiative du ministre des Finances austéritaire Frieden, la Chambre des députés décide **rapidement et sans remplacement** d'abroger cet article de la législation fiscale.

Et voilà.

Avec pour résultat qu'entre la réforme fiscale de 2009 et celle de 2017, comme c'est à nouveau le cas aujourd'hui, la «progression à froid» a fait des ravages.

Les **allègements fiscaux de la réforme de 2017 n'étaient donc rien d'autre que la réduction momentanée de la «progression à froid»**, c'est-à-dire la poursuite des effets des hausses d'impôts réelles qui ont eu lieu entre 2009 et 2017.

Et depuis l'année 2017, le jeu des hausses d'impôts réelles, de la clause d'indexation nette, a repris directement en raison de la non-adaptation du barème fiscal!

La **question urgente** est donc de savoir si le gouvernement est prêt à adapter le barème fiscal à l'inflation, après avoir décidé de ne pas faire la réforme fiscale prévue dans le programme de coalition de 2018, ou s'il compte poursuivre ce vol d'index net jusqu'à ... la prochaine réforme fiscale en 2024 ou 2025, ou jusqu'à ... ◇



◆◆
Nora Back Présidente de l'OGBL
André Roeltgen Secrétaire central

Entrevue entre l'OGBL et le ministre du Travail

Reclassement professionnel: un chantier inachevé... auquel il s'agit de s'atteler

Une délégation de l'OGBL conduite par Carlos Pereira a été reçue, à sa demande, le 20 juillet 2022, par Georges Engel, le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, afin de s'entretenir du dispositif du reclassement professionnel.

Vingt ans après son introduction et une série d'ajustements entrepris depuis lors, la législation actuelle encadrant le reclassement professionnel continue malgré tout à poser un certain nombre de problèmes à une partie des salariés orientés vers ou bien déjà engagés dans cette procédure, les entraînant parfois dans des situations d'extrême précarité. Si les différents ajustements de la loi ont certes pu rectifier l'une ou l'autre des difficultés rencontrées par le passé, malheureusement certaines d'entre elles en ont parfois créé de nouvelles, en en laissant également subsister d'autres. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles l'OGBL revendique depuis plusieurs années déjà une mise à plat complète du dispositif en vue d'une réforme intégrale de celui-ci.

Comme l'a souligné le ministre du Travail qui n'est en poste que depuis janvier 2022, une réforme fondamentale du dispositif exigerait toutefois un temps long que le calendrier politique ne lui offre pas. A défaut de pouvoir entreprendre, à ce stade, une réforme aussi ambitieuse, le ministre du Travail s'est toutefois engagé

à étudier de près les problèmes les plus urgents que soulève le dispositif actuel en vue d'y remédier rapidement.

Pour l'OGBL, l'un des problèmes majeurs concerne l'accès même au dispositif de reclassement professionnel. En effet, du fait du caractère extrêmement sinueux et non-transparent de la procédure actuelle, les salariés concernés se retrouvent régulièrement dans des situations totalement inacceptables. Ainsi, il peut arriver qu'un salarié se voit entièrement privé de revenus pendant des mois, si d'un côté il a été déclaré inapte à exercer son poste de travail par la médecine du travail, mais que de l'autre côté, le contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) estime pour sa part que le salarié en question demeure capable de travailler (en général). Etant déclaré en capacité de travailler, la CNS

ne paie pas d'indemnité et ne pouvant plus occuper son poste de travail, l'employeur refuse de le payer. Il s'agit là de situations proprement kafkaïennes. L'OGBL revendique ici une simplification, davantage de transparence et une accélération de la procédure.

Un autre problème prioritaire pour l'OGBL concerne la discrimination existante entre les salariés en reclassement externe bénéficiant de l'indemnité d'attente (IA) et ceux bénéficiant de l'indemnité professionnelle d'attente (IPA). L'IPA a été introduite en 2016 pour précisément garantir un certain nombre de droits aux salariés en procédure de reclassement que ne garantissaient pas l'IA. Or, un certain nombre de salariés sont entrés dans le dispositif avant 2016 et continuent donc de dépendre de l'IA en n'ayant finalement





comme seule horizon qu'une pension d'invalité, sachant qu'ils se trouvent depuis des années dans une situation instable du fait de ne pas pouvoir réintégrer le marché du travail. Par conséquent, les salariés en question ont démontré qu'ils remplissent les conditions d'octroi de la pension d'invalité et l'OGBL revendique ainsi une sorte d'amnistie afin de mettre fin à cette discrimination.

Un autre problème urgent soulevé par l'OGBL porte sur la différence de traitement des salariés orientés vers un reclassement externe quant à l'indemnité forfaitaire. En effet, actuellement, en fonction de la taille de l'entreprise, mais également du taux d'occupation de salariés bénéficiant déjà d'un reclassement professionnel ou de salariés handicapés dans l'entreprise, le salarié orienté vers un reclassement professionnel externe se verra verser ou non une indemnité forfaitaire par son employeur. Afin de mettre

un terme à cette différence de traitement injustifiée, l'OGBL revendique que l'indemnité forfaitaire soit payée d'office à tous les salariés concernés.

Enfin, un autre problème persistant se rapporte à l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi, qui vient compenser la différence entre le nouveau salaire perçu par un salarié reclassé et le salaire que celui-ci percevait avant son reclassement. Si l'ajustement apporté sur ce plan en 2020 permet désormais aux salariés concernés de pouvoir également bénéficier, du moins en partie, des avantages obtenus dans son entreprise lors de négociations collectives, l'ajustement s'avère toutefois encore insatisfaisant et continue en effet de désavantager certains salariés. L'OGBL propose ici de renverser la logique, en substituant au principe de l'indemnité compensatoire, un système où l'employeur continuerait à payer son salarié suivant son contrat de

travail d'origine pour se faire ensuite rembourser par le Fonds pour l'emploi la perte de rendement du salarié reclassé.

L'OGBL et le ministre du Travail ont convenu de rester en contact afin d'avancer progressivement sur la résolution des différents points soulevés lors de cette première entrevue. ◊





Carlos Pereira Membre du Bureau exécutif
Lynn Settingner Secrétaire centrale

Salaire minimum européen

Une étape décisive vers des salaires adéquats dans l'UE

Lors de son discours inaugural en 2019, la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, avait promis une initiative européenne pour un salaire minimum européen. Après de longues négociations, cette initiative tant attendue devient enfin réalité.

Le 14 septembre 2022, les membres du Parlement européen ont donné leur feu vert en approuvant l'accord final sur la directive relative à un salaire minimum européen. Cette directive garantit aux travailleurs des États membres de l'UE des salaires minimaux adéquats leur permettant enfin de vivre décemment. Alors que l'Europe se trouve actuellement confrontée à de nouveaux défis, cet accord arrive aussi à un moment critique qui touche des millions de travailleurs à travers l'Europe.

L'augmentation du coût de la vie et l'explosion des prix de l'énergie, liées à la guerre en Ukraine, poussent de plus en plus de travailleurs à leurs limites. Ce phénomène n'est toutefois pas nouveau. Selon la Confédération européenne des syndicats (CES), près d'un travailleur sur dix dans l'UE27 était menacé de pauvreté bien avant le début de la crise¹, ce qui souligne le besoin urgent d'un cadre juridique contraignant sur les salaires minimaux pour l'ensemble de l'UE. Mais que contient cette nouvelle directive et que signifie-t-elle exactement pour les travailleurs au Luxembourg?

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, cette nouvelle directive, une fois adoptée, ne signifie pas qu'un salaire minimum européen unique sera introduit dans l'ensemble de l'UE. Le niveau de salaires minimaux (SSM) restera déterminé par les États membres. Toutefois, les États membres devront atteindre un certain niveau de salaire garantissant des conditions de vie décentes pour les travailleurs. Pour ce faire, les salaires minimaux seront adaptés en fonction de différents critères, dont le pouvoir d'achat et le coût de la vie. Enfin, pour déterminer si les salaires minimaux sont adéquats, la directive propose que les États membres utilisent les valeurs de référence de 60 % du salaire brut médian ou de 50 % du salaire brut moyen.

Comment ces chiffres affecteraient-ils le salaire minimum au Luxembourg? Pour se pencher sur cette question, la Chambre des Salariés du Luxembourg (CSL) a publié dans son dernier *EcoNews* des chiffres permettant de mettre en lumière l'impact de la directive sur le Luxembourg.²

En ce qui concerne la valeur de référence de 60 % du salaire brut médian, le Luxembourg n'arrive qu'en sixième position dans l'UE (57,1 %). D'après les données de la CSL, il aurait donc fallu augmenter de 110 € le salaire minimum brut en 2020 pour atteindre le seuil prévu par la directive. Le Luxembourg ne peut pas non plus se vanter de respecter la valeur de référence





de 50 % du salaire brut moyen prévue dans la directive, puisqu'il se situe à nouveau en dessous de ce seuil (45,2 %). Pour satisfaire aux exigences de la directive, le Grand-duché aurait dû effectivement augmenter son SSM brut de 230 € en 2020. Cette augmentation correspondrait à une hausse d'un peu plus de 10 % du SSM en 2020. Cela ne serait cependant pas suffisant, comme le note la CSL, car «une telle hausse du salaire minimum ne suffirait pas pour atteindre le budget de référence après déduction des impôts et des cotisations.» En effet, pour qu'une personne seule puisse vivre décemment au Luxembourg, le SSM devrait être augmenté soit de 19 % du salaire brut, soit de 13,7 % du salaire net.

En plus d'un ajustement des salaires minimaux, la nouvelle directive prévoit également de renforcer le dialogue social et d'encourager les États membres à impliquer les partenaires sociaux dans les questions salariales. Elle invite notamment les États membres, dont le taux de couverture en conventions collectives est inférieur à 80 %, à élaborer un plan d'action national pour encourager la négociation collective. Il convient cependant de noter que le texte ne précise pas l'obligation des États membres d'atteindre cet objectif.

Même si l'accord ne sera mis en œuvre que deux ans après son adoption formelle par le Conseil, il s'agit d'un pas décisif

vers une Europe sociale. Des millions de travailleurs de l'UE pourront enfin espérer de meilleures conditions de vie et des salaires plus élevés.

L'OGBL ne manquera pas de revendiquer auprès des partis politiques l'adaptation du salaire social minimum, conformément aux critères fixés dans la directive relative à un salaire minimum européen. ◊

1 Communiqué de presse de la Confédération européenne des syndicats (CES): « Chute record de la valeur des salaires minimum légaux » 13.09.2022, URL: <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/chute-record-de-la-valeur-des-salaires-minimum-legaux>

2 Chambre des salariés du Luxembourg (CSL): « Un salaire minimum non conforme aux engagements européens », in: EcoNews N°11-2022 <https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/09/econews-11-2022.pdf>



◆◆
Véronique Eischen
Membre du Bureau Exécutif

L'école, reflet de la société

La pandémie, la guerre en Ukraine, la crise énergétique: tout cela aggrave les injustices sociales dans notre société, et on ne sait pas ce que les prochains mois nous réservent encore. Le coefficient de Gini, un instrument statistique permettant de mesurer l'inégalité des revenus, a augmenté de manière significative entre 2000 et 2022, passant de 0,26 à 0,32. 21,9 pour cent de la population est actuellement touchée par la pauvreté et l'exclusion sociale.

Tous ces chiffres peuvent être consultés dans le Rapport national sur l'éducation qui a été publié à l'automne 2021. Ce n'est pas un hasard si les auteurs du Rapport sur l'éducation mettent l'accent sur les injustices sociales.

L'école est le reflet de la société. Si l'écart entre les riches et les pauvres ne cesse de se creuser, cela a des répercussions directes sur le système éducatif et produit de l'injustice sur le plan de l'éducation.

Les études standardisées sur les performances scolaires (ÉpStan) montrent très clairement des différences de compétences dès le cycle 3.1. Ces retards de performance ne sont généralement pas rattrapés au cours des années scolaires suivantes. Pour de nombreux élèves, le parcours scolaire est quasiment tracé dès le cycle 3.1. Les grands perdants sont «les élèves qui ne parlent ni luxembourgeois ni allemand à la maison et qui viennent de familles socialement défavorisées».

L'injustice sur le plan de l'éducation n'est donc rien d'autre que l'injustice dans notre société qui crée de grandes différences entre les habitants, tant au niveau de leurs revenus que de leurs conditions de travail et de vie.



Or, nombreux sont ceux qui attendent de l'école qu'elle élimine l'injustice sociale et donc l'injustice éducative. L'école est censée réparer tout ce que la société a gâché. Mais l'école ne peut compenser les écarts socio-économiques que de manière limitée.

Le ministre Meisch annonce à intervalles réguliers des mesures pour lutter contre l'injustice en matière d'éducation. Toutefois, ces mesures isolées sont toujours annoncées au compte-gouttes, sans avoir été discutées au préalable avec les syndi-

cats. Ces derniers sont certes régulièrement invités au ministère pour des entretiens, mais uniquement pour être informés de décisions prises depuis longtemps.

Il en résulte beaucoup de frustration chez les enseignants. Si le concept global n'est pas clair et que la communication laisse plus qu'à désirer, on ne crée pas la confiance. Les enseignants doivent être convaincus de l'importance et de la faisabilité des réformes, savoir quelle mesure permettra d'atteindre quel objectif et comment celui-ci sera évalué. Seule cette

L'école est censée réparer tout ce que la société a gâché. Mais l'école ne peut compenser les écarts socio-économiques que de manière limitée.



transparence garantit la faisabilité et la mise en œuvre des réformes.

L'une des nouveautés de cette année scolaire est l'introduction de l'aide aux devoirs gratuite dans tout le pays. Malheureusement, l'aide aux devoirs annoncée en fanfare et décidée sans concertation avec les syndicats se révèle être un leurre. Il s'agit d'une simple surveillance. Le véritable soutien scolaire reste un privilège réservé aux familles plus aisées qui peuvent se le permettre, c'est-à-dire qui ont encore la possibilité de s'occuper de leurs enfants

et/ou de payer un soutien scolaire privé. Nous avons besoin des ressources nécessaires pour soutenir les élèves faibles à l'école pendant les heures de cours régulières avec du personnel formé.

Sous l'alibi d'une aide gratuite aux devoirs, on fait entrer par la petite porte le «e-Bichelchen». Ceci est une application qui doit servir de moyen de communication entre l'école, les parents et les structures d'accueil. La question se pose de savoir quelle est la réelle plus-value de cette application. Avons-nous vraiment besoin d'une application pour communiquer entre partenaires scolaires? Ce serait en tout cas un constat d'incapacité!

L'alphabétisation en français débute cette année scolaire en tant que projet-pilote dans quatre écoles différentes. Il s'agit certainement d'un concept intéressant qui tient compte de la diversité culturelle du pays. Mais là aussi, nous regrettons l'absence de dialogue avec les partenaires scolaires et nous aurions souhaité un débat plus large, où l'on aurait également écouté les voix plus critiques et les syndicats.

Une réforme fondamentale de l'enseignement des langues du cycle 1 au cycle 4 est indispensable. Il ne suffit pas de changer la langue d'alphabétisation et de maintenir ensuite malgré tout l'exigence que tous les élèves du cycle 4 atteignent le niveau de langue première tant en allemand qu'en français, comme c'est le cas actuellement. Nous avons besoin d'une flexibilisation de l'enseignement des langues qui tienne compte du fait que seul un tiers des enfants parle encore le luxembourgeois à la maison. De même, il faut revoir le programme du cycle 1 en tenant compte de l'importance de l'apprentissage des compétences préalables.

La décision de relever l'âge de la scolarité obligatoire à 18 ans est un sujet qui concerne aussi bien l'Enseignement fondamental que l'Enseignement secondaire. Avec cette décision prise avec un grand impact public, le ministre pense pouvoir lutter contre le problème aigu du décrochage scolaire. Mais derrière les portes closes, cette décision fait également avancer la privatisation rampante de l'école publique, puisque l'encadrement des élèves à risque sera principalement assuré par des acteurs privés tels qu'Arcus.

Depuis longtemps, le SEW/OGBL s'est élevé haut et fort contre le «bradage» des écoles publiques et a souligné que le problème du décrochage scolaire ne sera pas résolu par une prolongation de la scolarité obligatoire, mais par une amélioration de la situation des élèves et des enseignants dans les écoles.

Avec tous les différentes formes d'écoles, les niveaux d'apprentissage et les sections spécialisées qui ont poussé comme des champignons, le système Meisch a créé un labyrinthe éducatif de plus en plus opaque. A la fin du cycle inférieur de l'Enseignement Secondaire Général (ESG), les élèves doivent décider avec leurs parents quelle sera leur future formation scolaire ou professionnelle. Le système dual du «Cours avancé» et du «Cours de base» dans l'enseignement des langues et des mathématiques recèle certainement la possibilité d'un processus d'apprentissage individualisé, mais dans de nombreuses classes, ce processus d'apprentissage individualisé ne peut pas être mis en œuvre correctement, car les enseignants doivent enseigner les deux niveaux dans une même classe. En raison de critères de promotion parfois très laxistes au cours des trois premières années de scolarité, de nombreux élèves



n'ont pas une image adéquate de leurs capacités et de leurs préférences.

Ce fait est emblématique de nombreuses réformes de ces dernières années, qui contiennent de bonnes approches, mais qui restent des vœux pieux en raison des conditions générales. Le SEW/OGBL demande donc une révision des critères de promotion et de l'orientation dans l'ESG.

L'équité en matière de formation signifie également que la formation professionnelle doit être à nouveau valorisée. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est connue de tous, mais tant qu'il n'y aura pas de réelle volonté de rendre la formation professionnelle plus attrayante, elle devra continuer à lutter contre la perception négative qu'en a l'opinion publique.

Il ne suffit pas de publier des affiches avec des slogans vides de sens, mais il faut améliorer les conditions de formation et de travail.

Le SEW/OGBL revendique donc que:

1. les élèves du DAP se voient payer leur matériel de travail, comme c'est le cas pour les élèves de l'ESC et de l'ESG avec les manuels scolaires gratuits.

2. l'on montre clairement aux élèves quelles seraient leurs perspectives professionnelles s'ils réussissaient par exemple dans un délai rapproché un examen de maîtrise.

3. l'offre du DAP soit adaptée aux réalités sociales et économiques.

L'exemple du DAP Éducation qui a démarré à la rentrée montre aussi qu'il faut établir des critères d'admission clairs pour éviter que les élèves ne sautent pas tous sur la formation supposée la plus facile, créant ainsi une pénurie dans d'autres formations.

On ne crée pas d'équité en matière d'éducation en mutilant carrément le système scolaire par un nombre élevé d'écoles nationales et internationales. Dans cette jungle éducative, les élèves socialement défavorisés risquent de perdre la vue, tandis que les élèves issus de milieux aisés bénéficient d'avantages disproportionnés. Le SEW/OGBL s'engage pour que l'école publique offre à chaque élève les mêmes possibilités scolaires. C'est pourquoi notre système scolaire a besoin de réformes profondes, réfléchies et concertées avec tous les participants.

Le SEW/OGBL continuera à s'engager pour que les conditions de travail des enseignants dans les écoles internationales

publiques soient plus clairement définies en faveur des enseignants. L'année dernière, de nombreux dysfonctionnements, parfois effrayants, ont été mis à la lumière. Nous avons réussi à améliorer certains points en dialoguant avec le ministère de l'Éducation et à définir un cadre clair qui ne permette aucune manipulation de la part de la direction de l'école.

Conclusion:

Les désavantages éducatifs ne se produisent qu'en petite partie à l'école, et c'est pourquoi l'école ne peut pas fournir toutes les réponses. Elle dépend à cet égard d'autres forces sociales.

Dans ce contexte, il est important de poursuivre les efforts pour lutter contre les inégalités sociales croissantes dans notre société, pour maintenir et renforcer le pouvoir d'achat et pour soutenir les parents de manière conséquente.

L'école doit se concentrer de manière ciblée sur sa mission principale, à savoir la transmission de l'éducation, afin de garantir la cohésion sociale grâce au savoir et au savoir-faire communs. Au SEW/OGBL, nous continuerons à nous engager pour une école plus juste. ◊

Solidarité au-delà des frontières



FAIRE UN DON PAYCONIO



Au sein d'une économie mondialisée l'impact entre travailleurs et travailleuses est mutuel.
Une vraie solidarité syndicale se doit de franchir les frontières.

L'ONG OGBL soutient au travers de ses projets dans les pays dits du Sud ses partenaires locaux dans les domaines du travail décent, de la justice sociale, de la protection sociale et de la liberté syndicale.

Soutenez-nous à soutenir nos partenaires dans leurs efforts d'améliorer
les conditions de vie et de travail dans leur pays.



ONG OGBL
Solidarité syndicale asbl

solidaritesyndicale.lu | ong@ogbl.lu |  solidaritesyndicale.lu
ONG OGBL Solidarité syndicale a.s.b.l. | IBAN: LU54 1111 0828 4810 0000 | BIC: CCPLLULL

CCT signées

Action Luxembourg

152 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 3/3)

Durée de la CCT: 01.07.2022 - 31.06.2025

Salaires: instauration de barèmes tarifaires, comprenant des évolutions des taux horaires par rapport à l'évolution du salaire social minimum et de l'ancienneté (jusqu'à 10 ans) pour les employés de magasin ainsi que pour les assistants responsables de magasin et en rapport à l'évolution du salaire social minimum qualifié pour les responsables magasin

Congé: introduction de jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté (par palier de 5 ans) pouvant mener un congé annuel jusqu'à 32 jours pour 25 ans d'ancienneté

Temps de travail: introduction d'un plan d'organisation de travail / fixation d'une pause rémunérée de 15 minutes pour toute journée de travail comprenant au moins 7h / accord concernant le travail du dimanche dépassant une durée de 4h (travail sur base volontaire et majoration salariale de 85 %)

Autres: clarification de la procédure relative aux demandes, validations et reports des congés annuels / fixation de la durée du préavis à 1 mois en cas de démission du salarié, indépendamment de son ancienneté



C&A

92 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.10.2022 -30.09.2025

Augmentations: Grille salariale: introduction d'un barème des salaires avec des écarts fixes entre fonctions (ces écarts de salaires sont garantis à tout moment, même s'il y a des augmentations du salaire minimum)

Primes: prime de fin d'année à hauteur d'un 13^e mois, liée à la présence (l'introduction de cette prime se fera en trois étapes: une prime de fin d'année à hauteur de 35 % d'un salaire mensuel la 1^e année de la CCT, de 50 % la 2^e année et de 100 % la 3^e année ainsi que toutes les années suivantes) / prime de 500 € pour tout salarié ayant 20 ans d'ancienneté

Travail du dimanche: supplément de 100 % (base légale: 70 %) pour tout travail effectué un dimanche / possibilité de travailler jusqu'à 8h le dimanche sur base d'un commun accord entre employeur et salarié

Congé: un jour de congé d'ancienneté supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté de service

Autres: compensation financière en cas de mutation permanente (prime de 150 € unique si la mutation est permanente et sur demande de la direction) / carte cadeau de 50 € pour les apprentis en fin d'année / possibilité d'un congé sans solde ou d'une réduction du temps de travail pendant une période maximale de 2 ans avec la garantie de retrouver son poste (période prise en compte pour le calcul de l'ancienneté)



Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois FHL

9000 salariés

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs
(délégués OGBL: 91/101)

Durée de l'ACT:

01.01.2022 – 31.12.2024

Rémunérations: prime unique de 3,08 % du salaire annuel de 2021 / augmentation de 0,4276 € à 0,8552 € (indice 100) de l'indemnité permanence / bonification de 100 % de la carrière SAS et Fonction publique (à partir du 1^{er} janvier 2022) / reconnaissance de 100 % des années de spécialisation suivant la formation d'infirmier / reconnaissance du grade de Master pour les Kinésithérapeutes et reclassement en carrière C10 / reconnaissance du diplôme des préparateurs en pharmacie et reclassement en carrière C6 / abolition de la carrière C1 et intégration des salariés dans la carrière C2 (et augmentation linéaire de 5 points indiciaires) / augmentation linéaire des carrières C2, C3 et C4 de 5 points indiciaires

Congés: augmentation du congé compensatoire pour travail de nuit (1 jour de congé par seuil de 160 heures de nuits prestées) / élargissement du congé social

Autres éléments qualitatifs: abolition Crédit d'heures employeur / possibilité d'épargner des heures supplémentaires avec l'outil du dépôt heures salariés (DHS) / abolition du seuil (présence obligatoire dans les 10 minutes) pour les permanences / préretraite progressive / règlement sur le télétravail / etc.



Communes du Sud

2200 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 63/70)

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 31.12.2024

Communes signataires de la CCT: Bettembourg, Contern, Differdange, Dippach, Dudelange, Esch-sur-Alzette, Garnich, Habscht, Käerjeng, Käl/Téiteng, Koerich, Mondercange, Pétange, Reckange-sur-Mess, Roeser, Rumelange, Sanem, Schiffflange

Améliorations: versement d'une prime annuelle pour les années 2022, 2023 et 2024 de 1% chacune, calculée sur le revenu annuel global / suppression de la carrière A2 - Agent de nettoyage avec reclassement positif dans la carrière A3 - Agent polyvalent / remplacement des carrières «Chef d'Équipe» V1 à V4 par de nouvelles carrières «bis» et «ter» basées sur les carrières A3-H3. Les carrières «bis» correspondent à la carrière de base +25 points indiciaires. Les carrières «ter» correspondent à la carrière de base +35 points / améliorations de 49 valeurs d'échelon parmi la grille de salaires / introduction de nouvelles carrières de base améliorées A3 à H3 / les promotions sont effectuées dorénavant horizontalement dans la nouvelle carrière sans perte d'ancienneté / augmentation de la prime de permanence à 12 puis à 15 points indiciaires par semaine / mise en place d'un système de dispense de travail pour les heures d'intervention pendant la permanence / amélioration du congé social, du supplément de pension et du calcul du nombre d'aide-artisans (H1)



BSH

47 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 2/2)

Durée de l'ACT: 01.01.2022 au 31.12.2024

Augmentations salariales: augmentations linéaires des salaires de 0,9 % au 1^{er} janvier 2023, de 1 % au 1^{er} janvier 2024 et de 1,2 % au 1^{er} janvier 2025

Congé social: augmentation du congé social qui passe de 16h à 32h / ajout d'une clause de pandémie au congé social: les salariés ont la possibilité de bénéficier de 4 heures de congé social pour une vaccination dans le cadre d'une pandémie

Autres: ajout d'un plan d'organisation de travail pour les salariés du *Brand Store* / revalorisation des congés spéciaux: 5 jours au lieu de 3 en cas de mariage, 2 jours au lieu de 1 en cas de mariage d'un enfant, 2 jours au lieu de 1 en cas de décès d'un membre de la famille ou de la famille de son conjoint (grand-parent, petit-enfant, frère ou sœur)



Luxcontrol

215 salariés

Syndikat Services et Énergie (délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 31.12.2024

Augmentations: pour l'année 2022 : augmentation linéaire de 0,75 % pour tous les salariés conventionnés (avec effet rétroactif au 1.1.2022) / pour l'année 2023 : augmentation linéaire de 1 % pour les salariés conventionnés qui ne bénéficieront pas d'une voiture de service / pour l'année 2024 : augmentation linéaire de 1,25 % pour les salariés conventionnés ne bénéficieront pas d'une voiture de service

Autres: Inscription de la prime de mobilité de 50 € s de manière définitive dans la CCT

CEBI

640 salariés

Syndicat Transformation sur métaux

(délégués OGBL: 9/11)

Durée de la CCT: 01.08-2022 – 31.07.2025

Augmentation salariale: augmentation de 40 € brut par mois à partir du 1^{er} décembre 2024 pour les salariés ayant au minimum une année d'ancienneté à cette date

Pécule de vacances: le plafond du pécule de vacances passe de 867,63 € brut à 1 000 € brut / les salariés qui ne percevaient pas de pécule de vacances et qui auront une ancienneté d'au moins un an au 1^{er} juillet 2023 obtiendront un pécule de vacances de 80 € brut à partir de 1^{er} juillet 2023 (incrémenté de 40 € chaque année / les salariés qui ont perçus un pécule de vacances en juillet 2020 dans le cadre de l'Addendum signé le 14 mars 2018 verront leur pécule de vacances incrémenté de 40 € brut par an à partir du 1^{er} juillet 2023 / les salariés ayant eu leur pécule de vacances gelé en juillet 2015 verront leur pécule de vacances incrémenté de 40 € brut par an à partir du 1^{er} juillet 2023 / les salariés ayant un pécule de vacances plafonné à 867,63 € brut verront leur pécule de vacances incrémenté de 40 € brut par an à partir du 1^{er} juillet 2023 jusqu'à atteindre le plafond de 1000 € brut

Congés: les salariés bénéficiant jusqu'alors du minimum légal (26 jours de congé par an) auront 4 heures de congé supplémentaires non cumulatif à partir du 1^{er} août 2022



CFL Cargo

500 salariés

Syndicat Chemins de fer/FNCTTFEL-Landesverband (délégués OGBL: 4/6)

Durée de la CCT: 01.07.2022 – 30.06.2025

Augmentations salariales: augmentations linéaires des salaires de 1% en 2022, de 0,4% au 1^{er} juillet 2023 et de 0,75% au 1^{er} juillet 2024 **Primes:** augmentations de la prime de fin d'année et de la prime sécurité / versement d'une prime unique de 100 € à l'occasion de la signature de la CCT **Congé:** jours de congé supplémentaires en fonction de l'ancienneté **Autre:** réajustement d'un certain nombre de carrières: 10 des 18 carrières se voient ainsi revalorisées



Textilcord

100 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 2/5)

Durée de la CCT: 01.06.2021 – 31.05.2024

Augmentations salariales: augmentation linéaire de tous les salaires

Prime: mise en place d'une nouvelle prime de présences

Autre: création d'une nouvelle classe pour opérateurs laboratoire



Luxfuel

34 salariés

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

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 31.12.2022

Augmentations: prime unique: paiement d'une prime unique équivalente à 1,5% du salaire de base de 2021 / Prime supplémentaire: versement d'une prime supplémentaire en 2023 de 500 € par opérateur si les conditions suivantes sont remplies: a) le volume livré en 2022 est égal ou supérieur au volume livré en 2021. b) le résultat d'exploitation de l'année 2022 est supérieur au résultat d'exploitation de l'année 2021



Secteur des distributeurs automobiles et des carrossiers

Syndicat Commerce

Champ d'application: l'une des grandes nouveautés de la CCT est que les carrossiers qui effectuent exclusivement des travaux de débosselage et de peinture entrent désormais aussi dans le champ d'application de la CCT (effet rétroactif 1^{er} janvier 2022)

Congé: tous les salariés bénéficieront d'un 27^e jour de congé à partir du 1^{er} janvier 2023

Travail du dimanche: augmentation de la majoration pour travail du dimanche à 100 % à partir du 1^{er} janvier 2023



Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM)

Syndicat Secteur financier (délégués OGBL: 1/2)

Augmentation salariale: tous les salariés bénéficient d'une augmentation de salaire de 3 % avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022

Primes: pour les chefs de service, les primes de responsabilité sont étendues / création d'une possibilité de prime sur base d'une évaluation annuelle volontaire

Autres: introduction d'un droit à la déconnexion numérique / facilitation du recours au télétravail pour lequel un accord-cadre doit encore être élaboré / introduction d'un droit aux congés sociaux

Blanchisserie Monplaisir

34 salariés

Syndicat Services privés de nettoyage

(délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: 01.01.2022 – 31.12.2022

Congé: 1 jour de congé supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise / 2 jours de congé supplémentaires à partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Lamesch PreZero

600 salariés

Syndicat Services privés de nettoyage

(délégués OGBL: 1/9)

Durée de la CCT: 01.04.2022 – 31.05.2025

Augmentations salariales: augmentation linéaire des salaires de 3 % sur 3 ans (1 % par an)

Primes: prime d'habillage de 3 euros/jour pour les équipements de protection individuel spécifique / prime pour les conducteurs d'engins / prime pour travaux spécifiques

Congé: un jour de congé supplémentaire à partir de 30 ans d'ancienneté

Autres: possibilité d'achat de congés lors du paiement de la gratification annuelle / don de congé à un salarié dans des circonstances très exceptionnelles / congé supplémentaire de 4 heures pour des dons de sang à deux reprises / mise en place d'une commission paritaire pour l'introduction d'une grille de salaire pour les salariés administratifs / suppression des groupes B et passage au groupe C de certains salariés



DOSSIER

#4 2022 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL

La grève générale de 1942





STANDRECHT IN LUFT
BEWAHRT MAN
TODESSTRASSE
ERSTEN

GREVE

LANDGERICHT

1942

L'importance de la grève de 1942

Cette année marque le 80^e anniversaire des actions de grève en plein milieu de la Seconde Guerre mondiale – le 31 août, le 1^{er} et le 2 septembre. Comme chaque année, des commémorations ont eu lieu en 2022 dans plusieurs localités du pays, dont la traditionnelle cérémonie organisée par la section de l'OGBL à Esch sur la place de la Résistance, la commémoration nationale à Wiltz, les cérémonies à Schifflange et aux usines ArcelorMittal à Belval et Differdange.

La grève de 1942 reste un moment important dans la mémoire culturelle luxembourgeoise en général, ainsi que dans la culture de la mémoire syndicale en particulier. En effet, la grève a marqué un tournant important de l'occupation allemande. À partir du 31 août 1942, on pouvait effectivement considérer que le projet des nazis de ramener le Luxembourg «*heim ins Reich*» avait échoué. La grève a été considérée dans le monde entier, notamment par la presse alliée, comme un signal de résistance du peuple luxembourgeois. La grève fut sans aucun doute l'expression la plus visible et la plus forte de la résistance luxembourgeoise, même si le poids réel des organisations de résistance dans l'organisation de la grève reste encore aujourd'hui relativement obscur.

Mais la grève de 1942 revêt également une importance exceptionnelle pour l'histoire sociale du pays. Depuis Gilbert Trausch, le caractère de «général» de la grève a certes été remis en question, car de loin pas toutes les entreprises ou branches économiques du pays n'étaient à l'arrêt, les actions de grève étaient parfois assez courtes et n'avaient pas lieu simultanément. Néanmoins, la grève mérite à notre avis malgré tout le qualificatif de grève générale, car pour la première fois dans l'histoire luxembourgeoise, des actions de grève ont eu lieu dans plusieurs secteurs et des travailleurs de tous statuts ainsi que des élèves et des apprentis ont participé à la grève. Même l'agriculture y a participé, par exemple sous la forme d'une «grève du lait».

Dans l'histoire du Luxembourg, un tel mouvement de grève ne s'est produit que lors de la grève générale contre la manipulation de l'index en 1982. Lors de cette grève générale, la seule «véritable», il y avait sans doute plus d'entreprises à l'arrêt, mais une participation comparable des paysans, des écoliers, voire même des fonctionnaires n'a pas eu lieu en 1982.

La grève de 1942 était aussi incontestablement une grève politique. Son déclencheur immédiat fut l'ordonnance publiée la veille par le *Gauleiter* sur l'introduction du service militaire obligatoire également pour les Lützelburger, annoncée lors d'un «grand appel» du «*Volksdeutsche Bewegung*». Tous les citoyens luxembourgeois nés entre 1920 et 1924 (élargi plus

tard à 1927) devaient être enrôlés dans la Wehrmacht allemande. Ceci fut vendu comme un grand pas pour les *Volksge-nossen* luxembourgeois, qui devenaient ainsi membres à part entière du «Reich grand-allemand», mais fut ressenti comme un «enrôlement forcé» par la majorité des personnes concernées.

La grève a également eu lieu à un moment où les syndicats n'existaient plus vraiment. Certes, contrairement aux partis politiques, les syndicats n'ont pas été dissous par l'occupant, mais il ne pouvait plus être question d'une activité libre. Les syndicats ont été peu à peu absorbés par la «*Deutsche Arbeitsfront*», qui n'était tout simplement pas un syndicat, mais qui réunissait les employeurs (*Betriebsführer*)





et les salariés (*Gefolgschaft*) en une seule organisation. Le DAF a également repris les biens immobiliers, les coopératives et les caisses de décès des syndicats, et le *Tageblatt* est devenu un journal de propagande nazie¹.

Très peu de responsables syndicaux se laissèrent toutefois appâter par le nouveau régime pour collaborer. Une rare exception est le secrétaire de la jeunesse de la Confédération des ouvriers des industries minières et métallurgiques (LBMIIV), Jean Comes, qui est devenu responsable pour la culture et les loisirs de l'association «Kraft durch Freude» de la DAF².

La LAV de l'après-guerre se référait cependant souvent à ses hommes de confiance, qui avaient continué à travailler en réseau dans les entreprises. Dans son livre 1916-1966. «*Werden und Wirken*» sur les 50 premières années du LAV (paru en 1976), Antoine Krier – exilé en Suisse pendant la guerre – souligne que «pendant l'occupation, le mouvement syndical de résistance a parfaitement fonctionné». (S.110). Pour preuve, la carte d'adhésion de l'artiste Albert Kaiser avec le logo de l'ULFS (Union Luxembourgeoise des Fédérations syndicales, ancêtre de la CGT), avec comme sous-titre «Luxemburger Resistenz-Bewegung». La grève de 1942 était ainsi indirectement interprétée comme le résultat de la poursuite de l'action des syndicats libres dans la clandestinité.

Cette version n'est plus guère défendue aujourd'hui, pas plus que la thèse selon laquelle la grève aurait été menée de manière digne d'un état-major par les organisations de la Résistance – le tract de la LPL imprimé à Bruxelles en étant la preuve.

Néanmoins, outre le rôle de la Résistance, il ne faut pas négliger la possibilité que les liens d'avant-guerre entre les «hommes de confiance» (surtout des anciens délé-

gués du personnel) des syndicats libres aient perduré pendant la guerre et aient contribué en partie à la mobilisation pour la grève générale du 31 août 1942.

Si le mouvement de grève s'est certainement propagé dans un nombre croissant de localités du pays, en partie par le bouche-à-oreille et par un certain «effet d'imitation», on ne peut pas non plus considérer qu'il s'agissait d'une vague purement «spontanée». Des actions de grève supposent toujours un certain degré de coordination et d'organisation.

Le rôle des syndicats d'avant-guerre à cet égard reste assez obscur, tout comme une étude approfondie de la survie des structures syndicales dans la «clandestinité» et au sein de la Résistance reste un desideratum.

Après avoir beaucoup écrit ces dernières années sur la tentative (largement échouée) des nazis d'intégrer les syndicats luxembourgeois dans la collaboration et dans les «organisations de masse» nationales-socialistes, il s'agirait là d'un champ de recherche encore à explorer.

La rapidité avec laquelle l'activité syndicale a repris à l'automne 1944 indique en tout cas que les contacts entre les militants syndicaux ont continué à exister pendant l'occupation.

¹ Le directeur de l'Institut d'éducation politique, Marc Schoentgen, a récemment et pour la première fois abordé cette histoire: *Arbeiten unter Hitler. NS-Sozialpolitik, Deutsche Arbeitsfront und Herrschaftspraxis im besetzten Luxemburg am Beispiel der Schwerindustrie 1940-1944*, Peter Lang (Luxemburg-Studien. Etudes luxembourgeoises, 16), Berlin, 2021.

² Le cas Comes a été traité par Henri Wehenkel, cf. *Entre chien et loup*, Editions d'Lëtzebuerger Land, Luxembourg, 2017, p.219-231.

Le déroulement de la grève

Lundi, 31 août

Les premières actions de grève ont lieu dès 7 heures du matin dans l'usine de cuir «Ideal» de Wiltz, où 590 des 710 ouvriers et employés ne se présentent pas au travail. L'«Ideal» avait été «aryanisée» en octobre 1940 et reprise par l'industriel allemand Theodor Roth. La grève s'est rapidement propagée à d'autres entreprises, commerces et administrations de Wiltz. La fabrique de cuir Lambert et la brasserie Simon, entre autres, sont également en grève. À 9h30, les écoliers sont également renvoyés chez eux.

À partir de 9 heures, une manifestation rassemblant jusqu'à 300 personnes se forme dans la ville de Wiltz. Elle est finalement dispersée par la police allemande et des casseurs de la SA. De nombreux manifestants sont arrêtés, ainsi que, peu après, six enseignants, le secrétaire communal et d'autres fonctionnaires communaux.

Entre-temps, il y a aussi les premières actions de grève limitées dans le temps à Luxembourg-Ville, par exemple chez Paul Wurth et au Luxemburger Wort, journal mis au pas par l'occupant. Les élèves de l'Athénée de la capitale quittent les cours.

De nombreux magasins restent également fermés à Ettelbruck et à Diekirch. Des grèves ont lieu dans certaines entreprises, dont les chemins de fer. À Diekirch, les enseignants de l'école primaire sont également en grève.

D'autres formes d'action consistent à ne pas porter l'insigne du «Volksdeutsche Bewegung», par exemple dans les administrations, et à renvoyer sa carte de membre au VDB. A Kehlen et Bastendorf, il y eut en outre une «grève du lait»: les agriculteurs refusèrent purement et sim-

plement de livrer leur lait.

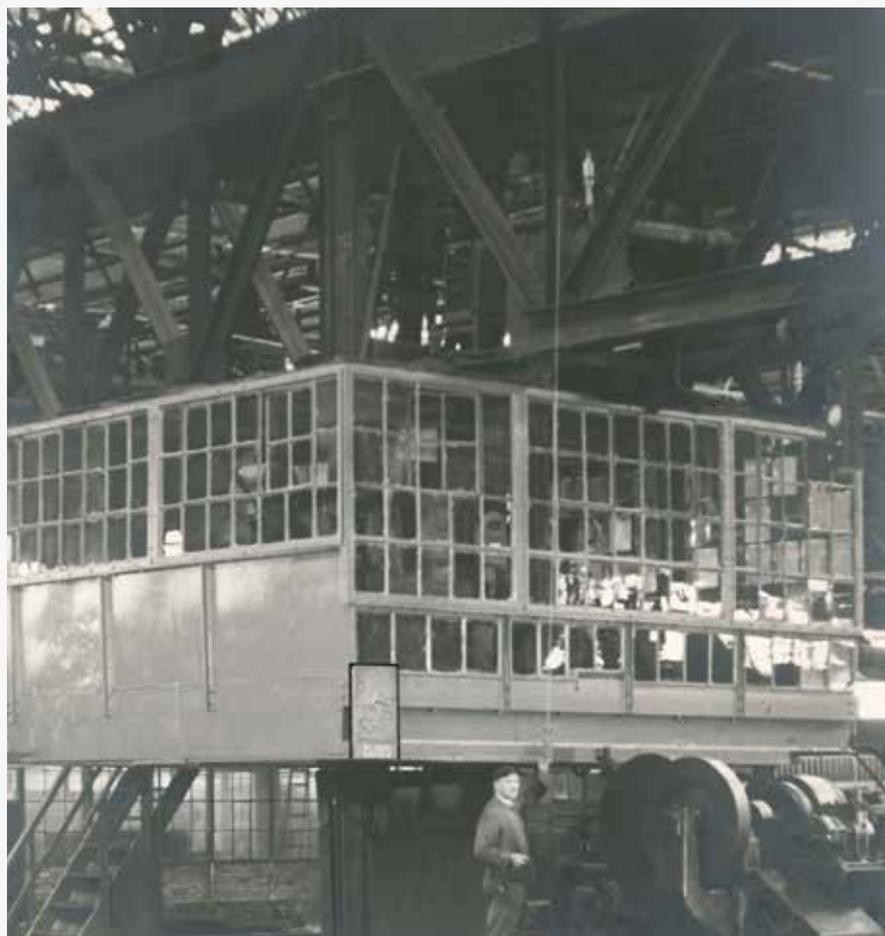
A Dudelange, l'aciérie et plusieurs mines sont partiellement en grève. Les responsables allemands incitent les ouvriers à reprendre le travail sous la menace (voir la partie Documents de ce dossier).

En revanche, la grève est massivement suivie à l'aciérie Arbed Schifflange, où tous les ouvriers quittent l'usine après que Heinrich «Hans» Adam a actionné la sirène à 18.02 heures pour donner le signal de l'arrêt de travail. Il faut quatre heures aux forces d'occupation allemandes pour que la production reprenne après le chan-

gement d'équipe à 22 heures.

Le mouvement de grève à Schifflange prouve aux principaux responsables du pouvoir d'occupation la gravité de la situation. La nuit même, le *Gauleiter* Simon, en tant que «chef de l'administration civile», déclare l'état d'urgence pour la ville d'Esch (Schifflange compris) et la mise en place d'un tribunal permanent.

L'état d'urgence est étendu à Dudelange le lendemain matin, puis à l'ensemble du pays le soir du 1^{er} septembre 1942. Une affiche de l'administration civile, antidatée au 31 août, annonce que les condam-



nations à mort contre les grévistes seront immédiatement exécutées par fusillade.

Mardi, 1^{er} septembre

Malgré la loi martiale à Esch, un mouvement de grève a lieu le matin du 1^{er} septembre à la fonderie «Rothe Erde» (c.-à-d. Terre rouge!) à Esch. 240 ouvriers se mettent en grève, mais les forces allemandes interviennent durement et le travail reprend peu de temps après.

Les mouvements de grève se poursuivent à Luxembourg-Ville, entre autres à la Poste, chez Villeroy&Boch et chez Arbed Dommeldange, mais des arrêts de travail temporaires ont également lieu à Junglinster, Kayl, Tétange, Rumelange...

La grève du lait continue de s'étendre.

Les actions dans les écoles se poursuivent également, comme au lycée de garçons et de filles d'Esch, au lycée d'Echternach (où une centaine d'élèves sont arrêtés par l'occupant nazi dans une forêt près de Berdorf. Des dizaines d'élèves sont ensuite déportés dans des camps de rééducation à Stahleck (pour les garçons) et à Adenau (pour les filles). Les enseignants qui se montrent solidaires des élèves sont arrêtés.

Le même jour, le tribunal d'Esch prononce les deux premières condamnations à mort contre Nicolas Müller et Michel Worré, respectivement secrétaire communal et directeur de l'office économique de Wiltz.

Mercredi, 2 septembre

Les condamnations à mort annoncées sont publiées sur des affiches rouges dans tout le pays. Les deux personnes concernées sont fusillées le soir même au camp de concentration de Hinzert.

Néanmoins, d'autres actions de grève ont lieu le troisième jour. Après Dudelange, Schifflange et Esch, les sidérurgistes de Differdange entrent à leur tour en grève.

Les ouvriers de l'équipe du matin du laminoir de la Hadir ne se présentent pas au travail. Ce n'est que vers 7.45 heures que le travail peut reprendre. Quatre ouvriers refusent néanmoins d'obtempérer et sont arrêtés à la fin de leur poste. De 8 à 10 heures, une sorte de sit-in a également lieu dans l'atelier central. Là aussi, des arrestations ont lieu.

La Tannerie Ardennaise à Vianden est également en grève et plusieurs magasins sont fermés.

La grève du lait s'étend à davantage de localités et se poursuit en partie jusqu'au 3 septembre.

A l'école normale de Walferdange, 43 futures enseignantes se mettent en grève. Elles sont immédiatement renvoyées de l'école et déportées au camp d'éducation de Marienthal.

Le 2 septembre également, l'action des apprentis débute à Esch-Belval. Lors de l'appel matinal, les apprentis de l'atelier central refusent de faire le salut du Führer et de chanter un chant nazi. Ils sont interrogés tout au long de la journée par le Werkobmann, mais cela n'a pas d'effet dans un premier temps.

Jeudi, 3 septembre

Ce jour-là, presque aucun des apprentis luxembourgeois ne se présente à l'appel sous les drapeaux. Seuls six apprentis sur 49 y participent.

C'est en substance la dernière action de grève. Le même jour, la Cour martiale, désormais luxembourgeoise, prononce neuf autres condamnations à mort, qui seront exécutées par fusillade le jour même à Hinzert: le sous-inspecteur de la poste Nicolas Konz, les instituteurs de Wiltz Charles Meiers, Jos Ewen, Alfred Brück et Célestin Lommel, ainsi que quatre ouvriers sidérurgistes de Differdange: Alphonse Weets, Jean-Pierre Schneider, Ernest Toussaint et Nicolas Betz.

Vendredi, 4 septembre

La police de sécurité intervient contre les apprentis d'Esch-Belval. Ce jour-là et le lendemain, 40 apprentis au total sont arrêtés et déportés au camp de travail de Ruwer.

Quatre autres exécutions sont annoncées et mises en œuvre: Léon Zeimes, typographe au Luxemburger Wort, Jean Schroeder, fonctionnaire des postes de la ville de Luxembourg, ainsi que deux autres ouvriers de la Hadir Differdange: Robert Mischo et René Angelsberg

«Les condamnations à mort annoncées sont publiées sur des affiches rouges dans tout le pays.»

Samedi, 5 septembre

Ce jour-là, les employés des chemins de fer d'Ettelbruck Michel Dax et Jean Thull ainsi que le couvreur de Diekirch Emile Heiderscheid sont exécutés.

D'autres exécutions ont lieu le 6 septembre - l'instituteur Alphonse Schmit d'Echternach - ainsi que le 9 septembre - le tourneur Eugène Biren, à nouveau de l'aciérie de Differdange. La dernière exécution suite à la grève a lieu le 11 septembre par décapitation à Cologne-Kilngelpütz. Hans Adam, désigné comme «meneur» à Esch-Schifflange, avait, en tant que ressortissant allemand, le «privilege» d'être exécuté par la guillotine plutôt que par un peloton d'exécution.

Outre 20 exécutions (l'exécution de Hans Adam a été décidée par un tribunal spécial), la Cour martiale a condamné au total 125 personnes à des peines de prison pour participation à la grève. En règle générale, ces condamnations entraînaient un transfert à la Gestapo et aux camps de concentration. Par ailleurs, 98 arrestations à court terme ont eu lieu.

«Les grévistes de 1942 restent un exemple brillant pour nous tous.»

Précurseurs et modèles

La grève du 31 août au 2 septembre 1942 se distingue certainement parmi les actions de résistance de la population luxembourgeoise, mais ce n'était probablement pas le seul arrêt de travail pendant la guerre. Dans sa récente thèse de doctorat¹, Marc Schoentgen fait état de quelques actions de grève sporadiques en dehors de la grève d'août/septembre. La grève luxembourgeoise pouvait également s'appuyer sur des expériences faites dans d'autres territoires occupés: notamment la «grève des 100.000» dans les mines Cockerill près de Liège du 10 au 18 mai 1941, qui a conduit à d'autres actions de grève des mineurs dans le Pas-de-Calais français en mai/juin 1941. Aux Pays-Bas, des actions de grève contre la déportation de la population juive avaient eu lieu le 24 février 1941, les seules actions de ce type en Europe. La grève du lait des agriculteurs luxembourgeois s'inspirait également d'un modèle étranger: une grève du lait similaire avait eu lieu les 8 et 9 septembre 1941 en Norvège.

Ces actions de grève n'ont certainement eu qu'un impact mineur sur la suite de la guerre - elles n'en restent pas moins un fanal pour les occupants nazis. Elles ont montré de manière impressionnante aux nazis qu'ils n'avaient pas une grande partie de la population civile de leur côté. Au Luxembourg, la grève marqua un tournant dans les efforts de l'occupant pour convaincre la population de la cause nationale-socialiste et des avantages de l'intégration dans le Reich de la

grand-allemand. La grève prouve que ces efforts sont désespérés et que l'intégration des «organisations de masse» telles que la «Volksdeutsche Bewegung», la «Deutsche Arbeitsfront», le «Nationalsozialistischer Kraftfahrerkorps», etc. est au point mort et ne fait plus partie des premières priorités. Au lieu de la persuasion, les occupants misent encore plus qu'avant sur la terreur pure et simple.

Les grévistes de 1942 restent cependant un exemple brillant pour nous tous, de ne pas abandonner l'esprit de résistance et de ne pas perdre courage, même face aux mesures de répression les plus brutales. Face à la montée des forces antidémocratiques, d'extrême-droite et nationalistes dans le monde, leur exemple reste un modèle important, y compris pour nous aujourd'hui au 21^e siècle.

◆ Frédéric Krier

¹ Schoentgen rapporte par exemple des refus de travail chez Arbed Schifflange début août 1942, en amont du mouvement de grève, cf. op.cit. D'autres formes de résistance qui, selon Schoentgen, se sont encore intensifiées après la grève, étaient la flânerie consciente, le manque de discipline au travail et les arrêts maladie, cf. op.cit., p.598-606.

Littérature

Rob Fleischhauer, *Arbeiterkämpfe in Differdingen. Die Streikbewegungen von 1912, 1917, 1921 und 1942 in der Stahlstadt*, OGBL-Sektion Differdingen, 1995.

Antoine Krier, 1916-1966. *Werden und Wirken. Letzebuurger Arbechter Verband*, Imprimerie coopérative, Esch-Alzette, [1976].

Les insoumis a.s.b.l., *Streik September 1942. D'Lëierjongen vun Esch-Belval*, Polyprint, Esch-Alzette, [1992].

Mil Lorang, „Der Streik von 1942 - Widerstand und Mythos“, in *Tageblatt*, 30. August 2017.

Musée National de la Résistance, „Generalstreik“. *Streikbewegung in Luxemburg, August-September 1942. «Grève générale»*. *Mouvements de grève au Luxembourg, août-septembre 1975. A l'occasion du 75^e anniversaire de la Grève. Im Rahmen des 75. Jahrestages des Streiks*, Op der Lay, Luxembourg, 2017.

Marc Schoentgen, *Arbeiten unter Hitler. NS-Sozialpolitik, Deutsche Arbeitsfront und Herrschaftspraxis im besetzten Luxemburg am Beispiel der Schwerindustrie 1940-1944*, Peter Lang (Luxemburg-Studien. Etudes luxembourgeoises, 16), Berlin, 2021.

Henri Wehenkel, *Entre chien et loup*, Editions d'Letzebuurger Land, Luxembourg, 2017.

Claude Wey, „D'Walter Neidierfchen 1940-1945. Ein Luxemburger Wohnviertel während der ‚dunklen Jahre‘ (II)“, *De' Walefer Médecher: Streik in der LBA*, in *d'Letzebuurger Land*, 28. August 2020.

Grève contre l'occupant nazi



Le 10 septembre 1942, le journal américain *St. Petersburg Times* (aujourd'hui: *Tampa Bay Times*) titrait en page 10: «Luxembourg Citizens defy Nazi Threats; Go on strike» («Les citoyens du Luxembourg s'opposent aux menaces nazies; Appel à la grève»). Il y est rapporté que le ministre d'État du gouvernement luxembourgeois en exil, Pierre Dupong, a déclaré que la proclamation allemande du 30 août 1942 sur l'intégration du Luxembourg dans le Reich et sur l'introduction du service militaire obligatoire pour les Luxembourgeois dans l'armée allemande constituait la première fois que l'Allemagne annexait un pays tout entier et la première fois qu'elle enrôlait des étrangers dans le service militaire. Les Luxembourgeois ont réagi par une grève dans la région industrielle d'Esch. Le *Gauleiter* Gustav Simon a alors

convoqué des cours martiales pour les grévistes avec l'ordre de les condamner à mort et de les exécuter immédiatement. L'article continuait: «La grève s'est ensuite étendue à tout le pays et les Allemands ont alors décrété l'état d'urgence et établi des tribunaux permanents dans chaque ville». (Traduction par l'auteur)

Le 31 août 1942, le journal assimilé *Escher Tageblatt* publie en première page non seulement l'ordonnance sur le service militaire obligatoire, entrée en vigueur le 31 août 1942, mais en premier lieu l'«ordonnance sur la nationalité au Luxembourg» du 30 août 1942. Entre autres, cette ordonnance conférait la nationalité allemande à tous les Luxembourgeois qui servaient ou devaient servir dans la Wehrmacht et la Waffen-SS – que ce soit volontairement ou par

obligation – ainsi qu'à leurs épouses et à leurs enfants mineurs. Cette ordonnance était la transposition au Luxembourg d'une ordonnance du Reich publiée au Journal officiel du Reich le 23 août 1942 sous le titre «Verordnung über die Staatsangehörigkeit im Elsass, in Lothringen und in Luxemburg». Dans cette ordonnance, le paragraphe 1, alinéa (2) stipule que la nationalité est acquise «le jour de l'entrée dans la Wehrmacht ou dans la Waffen-SS». L'introduction du service militaire obligatoire dans les trois territoires occidentaux occupés susmentionnés remonte à une décision prise par Hitler le 9 août 1942 en présence des *Gauleiter* d'Alsace, de Lorraine et du Luxembourg et en présence de hauts représentants du régime nazi au quartier général du Führer «Werwolf» à Vinnitsa (Winnyzja) en Ukraine.

L'octroi de la nationalité, lié au service militaire obligatoire, était un habile subterfuge pour présenter à la communauté internationale l'enrôlement d'Alsaciens, de Lorrains et de Luxembourgeois dans les forces armées allemandes, donc étrangères, comme une affaire «légale». Cette mesure contrevenait pourtant clairement au droit international de la guerre, en vigueur à l'époque comme de nos jours. Les «conscrits» concernés étaient donc, dès le premier jour de leur appartenance à la Wehrmacht et à la Waffen-SS, assimilés aux conscrits allemands du Reich dans tous leurs droits et obligations.

Ainsi, l'ordonnance souligne que les appelés sont «soumis aux dispositions applicables aux soldats allemands» et qu'ils ont donc «tous les droits» qui reviennent aux soldats allemands. Du jour au lendemain, de jeunes Luxembourgeois ont donc été contraints de combattre dans la guerre d'Hitler – une guerre qui n'était pas celle des Luxembourgeois.

Pour les Luxembourgeois, cette forme d'intégration forcée du Luxembourg dans le Reich allemand et toutes les obligations qui en découlent ont été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Les organisations de résistance, soutenues par une grande partie de la population, passèrent alors de la résistance passive à la résistance active contre l'occupant nazi. Des actions de grève eurent lieu dans toutes les régions du pays et dans les secteurs les plus divers, comme l'industrie, le commerce, l'agriculture, les administrations publiques, les professions libérales, la poste et l'enseignement. Les membres de l'organisation nazie luxembourgeoise, la «Volksdeutsche Bewegung» (VdB), renvoyèrent leurs cartes de membre, ce qui pouvait avoir de graves conséquences pour leur carrière professionnelle et l'alimentation de leurs familles.

L'élément déterminant de cette courageuse résistance active contre les

forces d'occupation a donc été «l'enrôlement forcé». L'enrôlement des jeunes Luxembourgeois dans l'armée allemande était considéré comme une tentative de priver le peuple luxembourgeois de sa jeunesse et de la sacrifier à une cause qui n'était pas la sienne.

Actions de grève

La nouvelle du projet d'introduction du service militaire obligatoire a dû se répandre très rapidement dans les organisations clandestines luxembourgeoises. La publication dans le journal officiel du Reich de l'ordonnance du 23 août 1942 sur la citoyenneté, mentionnée ci-dessus, est venue confirmer cette information.

Au Luxembourg, il existait différentes organisations de résistance qui avaient certes toutes comme objectif commun la libération du Luxembourg de l'occupation nazie, mais qui avaient par ailleurs des idées assez différentes sur le «nouveau» Luxembourg après la libération. Dans ce cas, malgré toutes les différences, un consensus semblait s'être dégagé sur la nécessité d'une réaction forte et unie contre les mesures prévues. C'est ce qu'a confirmé entre autres le résistant Fernand Schwachtgen dans ses mémoires, qui a agi pendant la guerre sous le nom de code «Jean l'Aveugle». Il écrit: «C'était sans doute la première fois que, dans le fond, les grandes organisations de résistance étaient d'accord sur ce mot d'ordre de grève et parvenaient à faire pression sur certains groupes professionnels et à les rappeler à leurs devoirs». (Rappel, 7-8/1988)

Schwachtgen cite son camarade, le vicaire de Mersch, Emile Laux, qui avait participé à une réunion des organisations de résistance: «Il faut faire passer le message auprès de la population: Premièrement, le service militaire est instauré et va coûter la vie à des milliers de jeunes. Deuxièmement, la décision de la Résistance est prise; nous répondons par la grève générale. Ses modalités



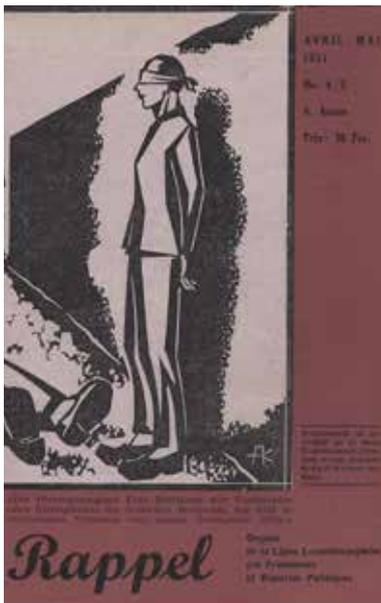
Hans Adam, 1941

doivent être discutées: Arrêt du travail, sortie des écoles, renvoi des cartes VdB, grève du lait, etc.»

Les futurs enseignants, organisés au sein de l'organisation de résistance LPL, étaient particulièrement actifs dans la diffusion du mot d'ordre de grève. Jos Fellens, qui était à l'époque la force motrice de la LPL dans le nord du pays, a rédigé le texte d'un tract de grève qui a été imprimé à Bruxelles, passé clandestinement à la frontière et distribué dans tout le pays.

Immédiatement après l'annonce du service militaire obligatoire par le *Gauleiter* Gustav Simon le 30 août 1942, la réponse se faisait retentir: grève! Les actions de grève commencèrent à Wiltz. Le 31 août 1942, la grande majorité du personnel de la fabrique de cuir «Ideal» a cessé le travail à 7 heures du matin. La grève s'est rapidement étendue à d'autres entreprises, aux restaurants, aux magasins, aux administrations et aux écoles de Wiltz. On peut effectivement parler d'une «grève générale» à Wiltz.

Il n'est pas possible dans cet article de détailler toutes les actions de grève qui ont eu lieu dans différentes parties du pays du 31 août au 3 septembre. Elles allaient des arrêts de travail dans la sidérurgie – notamment dans les usines de Schiffflange et Differdange – ainsi que dans maintes autres entreprises et



administrations – notamment à la Poste – à la grève du lait dans de nombreuses exploitations agricoles, en passant par des grèves d’élèves dans les lycées, les écoles professionnelles et les centres de formation des apprentis.

Il convient toutefois de mentionner que dans les usines Arbed au sud du pays, l’arrêt du travail dans le laminoir de Schifflange a été déclenché le 31 août 1942 à 18.02 hrs par le syndicaliste Hans Adam, qui a fait retentir une sirène. Suite à cela, l’état d’urgence civil a été décrété le jour même à Esch et un tribunal d’instance a été mis en place. Dans la nuit du 31 août au 1^{er} septembre, l’état d’urgence a été étendu à l’ensemble du pays et la compétence du tribunal d’État a été élargie en conséquence.

Une paralysie totale du pays, c’est-à-dire une grève générale, n’a toutefois pas eu lieu, car les forces d’occupation ont réagi avec la plus grande fermeté. Le 4 septembre 1942, les actions de grève avaient été en grande partie réprimées. Le tribunal de police, présidé par le chef de la Gestapo Fritz Hartmann, condamna à mort 20 personnes, dont quatre enseignants de Wiltz. Ces hommes furent tous fusillés peu après leur condamnation dans la forêt à proximité du camp spécial SS de Hinzert près de Trèves.

L’état d’urgence fut à nouveau levé à partir du 10 septembre 1942 et la cour martiale fut dissoute. Hans Adam n’a été arrêté que le 9 septembre au soir, alors que la Cour martiale avait déjà été dissoute. Pour cette raison, il a été condamné à mort par un tribunal spécial le 10 septembre. De telles condamnations étaient exécutées à Cologne-Klingelpütz. Adam a été guillotiné le 11 septembre 1942.

D’autres grévistes ont été condamnés à des peines de prison ou ont été déplacés dans d’autres régions du Reich allemand. D’autres encore ont été déportés dans des camps de concentration. Les grévistes mineurs furent envoyés dans des camps de redressement allemands: environ 250 lycéens d’Esch et d’Echternach, 40 apprentis de l’Arbed Belval et 43 élèves de l’École normale d’institutrices.

Conclusions

Dans un État de droit démocratique, la grève est un excellent moyen d’imposer des revendications, notamment en matière de travail, lorsqu’il n’est plus possible d’avancer à la table des négociations. Dans la plupart des démocraties du monde, la grève est un droit fondamental des citoyens garanti par la Constitution. Les citoyens qui participent à une grève non violente ne risquent donc pas de subir des dommages corporels ou matériels dans une démocratie.

Il n’en va pas de même dans les dictatures, raison pour laquelle les actions de grève sont plutôt rares dans les systèmes non démocratiques. Le moins que l’on puisse y attendre est un matraquage systématique des grévistes et l’arrestation des leaders de la grève. Ces derniers risquent généralement de longues peines de prison, la torture et les travaux forcés. Mais il peut également y avoir des exécutions sur place ou des condamnations à mort.

Le régime national-socialiste se caractérisait par une propension extrême

à la violence, raison pour laquelle les actions de grève luxembourgeoises de 1942 ont exigé un courage exceptionnel. Mais elles ont aussi exigé leur tribut de sang – et les organisations de résistance ne s’y attendaient pas. Elles s’attendaient très probablement à des arrestations et à des incarcérations dans des camps de concentration, mais pas à des condamnations à mort indiscriminées et expéditives, suivies d’exécutions quasi immédiates. Ce qui a amené le résistant Fernand Schwachtgen, cité plus haut, à écrire après la guerre dans ses mémoires: «Si nous avions pu prévoir le massacre, jamais nous n’aurions eu l’audace de lancer les mots d’ordre de grève à la population».

Malgré cela, le mythe selon lequel la soi-disant «grève générale» et le sacrifice héroïque des 21 personnes assassinées en septembre 1942 ont sauvé la vie de milliers de Luxembourgeois persiste encore aujourd’hui dans la culture commémorative luxembourgeoise. Pourquoi, sinon, n’aurait-on soumis à la conscription au Luxembourg que les sept classes d’âge nées entre 1920 et 1927 – la classe d’âge 1927 n’étant plus guère concernée –, alors que 11 classes d’âge étaient concernées en Lorraine et même 17 en Alsace? Dans le récit d’après-guerre, la réticence ultérieure du *Gauleiter* en matière de conscription est clairement attribuée aux actions de grève. Mais ce récit souligne également que les grévistes n’étaient pas mus par l’idée de leur propre mort héroïque, mais par le désir de sauver la vie de classes d’âge entières de jeunes Luxembourgeois. Leurs actions sont célébrées jusqu’à aujourd’hui comme des actes patriotiques désintéressés, dans le seul but de préserver la substance du pays et d’assurer ainsi son avenir.

◆ **Mil Lorang**

Documentation – Trouvailles dans les archives de l’OGBL

À l’imprimerie Th. Schroell A.G.

Pour illustrer la mise au pas des syndicats dans le «Deutsche Arbeitsfront»: un compte-rendu d’une réunion d’entreprise tiré de la revue du syndicat des typographes, qui montre comment celui-ci a servi de scène à la propagande nazie.

Le mardi 22 avril [1941], un appel d’entreprise a été organisé pour tout le personnel de l’imprimerie Th. Schroell, le *Betriebsführer* [c’est-à-dire le directeur] et la *Gefolgschaft* [c’est-à-dire le personnel], afin d’orienter l’entreprise vers le modèle national-socialiste allemand. La salle de réunion était décorée de manière sobre avec l’image du *Führer* au-dessus du drapeau à croix gammée et des plantes à feuilles.

Après que le chef d’entreprise [...] eut souhaité la bienvenue à l’orateur, [le *Gau-sozialwalter* du DAF] Dr. Hanns Schneider, avec le salut allemand, celui-ci s’est adressé dans un langage percutant à l’auditoire qu’il a rapidement captivé. Il a déclaré qu’il savait qu’il avait affaire à des auditeurs intelligents et ouverts, car le secteur de l’imprimerie comptait depuis longtemps parmi les mieux organisés et qu’il reconnaissait que sur ce terrain, le travail syndical avait produit bien des choses utiles. [...]

L’Allemagne lutte pour un nouvel ordre européen sous la direction des peuples qui, par leur travail, leur force et leur capacité, ont mérité d’être à la tête de l’Europe ; elle lutte contre l’Angleterre, qui voulait s’asservir le monde entier et qui a su attirer les petits pays dans son cercle d’influence, ce qui leur donne plus, parce

que ce sont justement ces pays qui, par leur participation à l’agitation guerrière, portent une grande part de responsabilité dans cette guerre.

Le Luxembourg devrait donc s’estimer heureux d’être rattaché au grand empire allemand victorieux et de pouvoir participer à la direction de la nouvelle Europe, mais les Luxembourgeois qui se réclament de la germanité conservent tout ce qui leur est cher, avant tout leur belle patrie. Ils restent Luxembourgeois, tout comme les Bava-rois restent Bava-rois, les Wurtembergeois restent Wurtembergeois et les Badois restent Badois dans le grand Reich unifié qui, après cette guerre, conduira l’Europe dans une ère de paix. Car après cette guerre, il n’y en aura plus d’autre puissance en Europe, l’Allemagne nationale-socialiste y veillera.

Le Luxembourg n’a plus rien à attendre de la France. [...]

Pour conclure, l’orateur fit encore une fois appel à l’intelligence et à la réflexion de son auditoire et termina son discours par un salut au *Führer*, auquel les auditeurs se joignirent. [...]

Extrait des «Mitteilungen des Luxemburger Buchdruckerverein», neuvième année, mai 1941, texte original en allemand traduit par nos soins.

Note de dossier

La grève à l’usine Arbed de Dudelange le 31 août 1942, selon le procès-verbal d’un représentant (anonyme) de la «Deutsche Arbeitsfront» (DAF) [selon Schoentgen, il s’agit du chef d’arrondissement DAF Boenig, *op.cit.*, p.427].

Lors de l’arrivée à l’usine de Dudelange le 31 août 1942, le chef d’entreprise a fait état d’un refus de travail dans le département «fonderie». Le chef d’entreprise, le directeur et le contremaître expliquèrent aux membres de l’équipe l’absurdité de leur attitude et leur demandèrent de reprendre immédiatement le travail. Ils ont obtempéré, mais au bout d’une heure, l’arrêt de travail s’est répété. Les ouvriers de la fonderie, environ 30 à 40 personnes, dont 10 à 12 jeunes, ont exprimé leur refus de travailler en s’asseyant sur leur lieu de travail et en discutant. Le chef d’atelier s’est ensuite rendu dans le département «fonderie» et a demandé aux camarades de travail de reprendre le travail. Ils l’ont fait et ont constaté que la difficulté était résolue et que tout cela devait être la première impression de la proclamation du service militaire obligatoire au Luxembourg. Les camarades de travail plus âgés voulaient apparemment se déclarer solidaires des plus jeunes.

«La salle de réunion était décorée de manière sobre avec l’image du Führer au-dessus du drapeau à croix gammée et des plantes à feuilles.»



© Photothèque de la Ville de Luxembourg

«Il avait essayé, en bien et en mal.»

Après la réunion susmentionnée, nous avons appris que le «train finisseur» du laminoir avait également cessé le travail. C'est le directeur de l'usine, Wolter, qui l'a annoncé en personne, expliquant que malgré son intervention, il n'avait pas réussi à faire reprendre le travail aux ouvriers. Je me suis immédiatement rendu à la salle de repos en compagnie du chef d'entreprise et j'ai constaté que le chef d'entreprise Bosseler s'efforçait de dissuader les membres de l'équipe d'agir de manière erronée et qu'il parvenait à convaincre les ouvriers de reprendre leur travail.

Nous avons ensuite effectué une nouvelle visite du département «fonderie» et avons constaté que seuls quelques ouvriers se trouvaient dans cette usine et que les autres n'étaient guère actifs, de sorte qu'il ne pouvait être question d'un déroulement

normal du travail. Nous avons attiré l'attention du contremaître sur ce point et avons également parlé avec le *Betriebszellenobmann*. Ce dernier nous a confirmé qu'aucune prestation notable n'avait été fournie depuis l'arrivée des ouvriers au poste de travail.

Après la pause de midi, nous sommes retournés à la fonderie et avons constaté qu'un certain nombre d'ouvriers (10-15 hommes) étaient assis ensemble et que les plus jeunes s'étaient allongés sur un tas de sable de moulage pour dormir. Leur attitude était provocante et nous n'avons pas obtenu de réponse à nos questions. Nous avons à nouveau fait appel au maître, qui a insisté sur le fait qu'il ne parvenait pas à faire travailler les gens. Il avait essayé, en bien et en mal.

Nous avons ensuite visité le département «Hauts fourneaux» et avons constaté une activité normale. Ensuite, nous avons visité l'aciérie et là aussi, nous avons constaté une activité normale. Il convient toutefois de mentionner les fréquents rassemblements de groupes d'ouvriers qui avaient pour thème le «service militaire obligatoire». Nous avons ensuite pu nous rendre compte de la manière dont le travail s'effectuait désormais sur le «train finisseur» du laminoir. En passant sur la «Blockstraße», nous avons également constaté que les ouvriers restaient debout et, comme il s'agissait justement du changement d'équipe, nous avons attendu la suite des événements en raison du changement d'équipe. L'heure du début de l'équipe de midi était déjà dépassée et l'équipe du «train finisseur» s'était rassemblée devant la salle de séjour, comme la première équipe. Ils avaient l'intention de ne pas commencer le travail. Le directeur de l'usine Wolter et son assistant se sont efforcés d'empêcher les ouvriers d'agir de manière insensée. Je suis intervenu et j'ai fait comprendre aux membres de l'équipe la gravité de leur comportement, je leur ai fait comprendre les conséquences de leur comportement et je leur ai donné un bref délai pour prendre leur poste.

«L'appel à un mouvement de grève lancé par des agents ennemis avait également touché la mine de Brommeschberg. Sur les 78 hommes de l'équipe, 40 s'étaient rendus au travail, mais ne l'avaient pas encore commencé à 9 heures.»

Ensuite, nous avons visité l'usine de laminage de tôles de Greisendal. En arrivant dans cette section de l'usine, nous avons rencontré un chef de bloc qui nous a annoncé que le travail n'avait pas commencé dans la tôlerie. Le directeur de l'usine, Hamus, et son assistant se sont efforcés de ramener les ouvriers à la raison. Ils nous ont dit qu'ils n'y étaient pas parvenus.

Nous nous sommes rendus au laminoir et avons constaté que le «train dégrossisseur» et le «train finisseur» étaient à l'arrêt. Les ouvriers du «laminoir dégrossisseur» nous ont expliqué que 4 à 5 personnes ne s'étaient pas présentées au travail et que cela les empêchait de faire tourner le laminoir.

Après nous être convaincus qu'il était déjà arrivé plusieurs fois que ce nombre d'ouvriers soit empêché de travailler pour cause de maladie, entre autres, et que le laminoir tourne quand même, nous avons demandé aux ouvriers de faire tourner immédiatement le laminoir et ils ont eux-mêmes déclaré qu'il leur était possible de maintenir la production malgré l'absence de leurs camarades. On ne peut pas dire que les membres du cortège du «train dégrossisseur» présents étaient réticents au travail, ils étaient plutôt sous l'impression de ce qui se passait dans l'entreprise elle-même.

Une autre image s'est présentée sur le «train finisseur». Il y avait là 4 à 5 valseurs (des Allemands du Reich et des responsables) qui ne pouvaient pas travailler parce que le reste et le gros de la rue refusaient de travailler. Ces travailleurs étaient assis à une courte distance de leur lieu de travail et attendaient. Je leur ai parlé et leur ai également expliqué l'impossibilité

de leur comportement et ils se sont laissés convaincre en se levant lentement et en s'apprêtant à prendre leur poste de travail. Le cas suivant est remarquable: le chef d'entreprise a attiré mon attention sur un ouvrier et m'a expliqué «qu'il y avait aussi un SA assis ici».

J'ai pris cet homme et lui ai demandé s'il savait ce que cela signifiait pour lui, en tant que SA, d'arrêter de travailler pour participer à l'économie de guerre en tant que saboteur. Je lui ai demandé pourquoi il ne reprenait pas le travail. Il m'a expliqué qu'il n'avait pas envie de travailler et qu'il serait de toute façon enrôlé dans le service du travail obligatoire.

Je l'ai convaincu de son indiscipline d'un ton sec et il s'est alors efforcé de prendre son poste. L'un des ouvriers présents a alors déclaré qu'ils reprendraient le travail à la condition que ce camarade de travail, l'homme SA, ne soit pas réprimandé. Il était donc clair que cet homme SA jouait un certain rôle de leader dans cette affaire, car s'il s'agissait d'un membre convaincu de la formation, il n'aurait probablement pas été pris à partie par ceux qui refusaient de travailler.

Le porte-parole a sans doute compris la stupidité de son acte et lorsque je l'ai ordonné sur un ton de commandement brutal de rejoindre son poste de travail sans faire de compromis et sans accepter de conditions de sa part, il a disparu à la vitesse de l'éclair pour rejoindre son lieu de travail.

Après avoir quitté l'entreprise, le travail avait repris dans tous les départements.

Texte original en allemand traduit par nos soins

Visite d'entreprise

Un autre rapport sur le déroulement de la grève le 1^{er} septembre, cette fois dans une mine à Rumelange.

1.9.42 Mine Brommeschberg (Arbed A.G.) à Rumelange | Chef d département [DAF] de l'arrondissement, Pg [membre du NSDAP] Boening Esch/Alzig [Esch-sur-Alzette]

Constat: La mine mentionnée est une mine à ciel ouvert. L'appel à un mouvement de grève lancé par des agents ennemis avait également touché la mine de Brommeschberg. Sur les 78 hommes de l'équipe, 40 s'étaient rendus au travail, mais ne l'avaient pas encore commencé à 9 heures. Après que le directeur de l'entreprise Bisdorff et le *Betriebsobmann* Dellinger eurent demandé à plusieurs reprises aux ouvriers pourquoi ils ne travaillaient pas, ceux-ci ne répondirent pas. En arrivant à l'usine, j'ai d'abord demandé pourquoi on ne travaillait pas, mais je n'ai pas obtenu de réponse. J'ai brièvement rappelé aux mineurs rassemblés les efforts déployés par le DAF pour améliorer la situation sociale du mineur, puis j'ai souligné l'influence de la propagande ennemie et l'instauration de l'état d'urgence par le CdZ [chef de l'administration civile] et j'ai demandé à l'équipe de reprendre le travail à plein régime dans un quart d'heure. En l'espace de deux minutes environ, toutes les personnes rassemblées dans la pièce se sont rendues sur le lieu de travail avec leur matériel de travail. La partie de l'équipe qui ne s'est pas rendue au travail a été contactée par le *Betriebsführer* Schroeder et le *Betriebsobmann* Wilhelm à leur domicile et invitée à travailler en invoquant l'état d'urgence. A 11 heures, l'ensemble du personnel était aux différents postes de travail.

«Les grévistes condamnés à mort par les cours martiales seront fusillés immédiatement»

Télégramme du ministre du Travail Pierre Krier à Sir Walter Citrine, secrétaire général du Trades Unions Congress, 7 septembre 1942

Les nouvelles de la grève au Luxembourg ne parvinrent au gouvernement luxembourgeois en exil qu'avec quelques jours de retard. Le ministre du Travail Pierre Krier s'est efforcé d'obtenir des témoignages de solidarité de la part de syndicats étrangers, dont le congrès de la confédération syndicale britannique TUC qui venait de se tenir, ignorant que la grève avait déjà été réprimée à ce moment-là.

«Le Gouvernement luxembourgeois vient d'apprendre que le journal officiel nazi à Luxembourg en date du 31 août publiait un communiqué du chef de l'administration civile aux termes duquel des agents payés par l'ennemi avaient provoqué une grève à Schiffflange et qu'ils avaient obtenu un succès partiel, après quoi il avait proclamé l'état de siège dans la municipalité d'Esch-Alzette et institué des cours martiales. Les grévistes condamnés à mort par les cours martiales seront fusillés immédiatement n'importe leur lieu d'habitation. Des nouvelles reçues plus tard affirmaient que la grève s'était étendue d'Esch à Luxembourg-Ville et que les mesures répressives prises par les Alle-

mands dans le district d'Esch avaient été étendues à tout le pays. Un message d'encouragement du Trades Unions Congress aux ouvriers en grève à Luxembourg serait profondément apprécié par tous les Luxembourgeois».

Texte original en anglais repris dans un courrier adressé le lendemain 8 septembre à Sir Walter Citrine, Archives OGBL. La traduction française suit la brochure de Pierre Krier, Commémoration d'un grand fait historique. La grève glorieuse de 1942, Remich, 1945 (Conférence nationale du travail, n° 7), p.8.

Message de solidarité du Congrès du TUC, 10 septembre 1942

Le congrès du TUC a adressé le message de solidarité suivant à la population luxembourgeoise.

«Le Congrès a pris connaissance du ministre du Travail de Luxembourg et c'est avec une profonde indignation qu'il a appris les représailles barbares, déchaînées par les autorités nazies contre les ouvriers luxembourgeois. Le Congrès élève une protestation solennelle contre l'exécution d'ouvriers à raison de leur participation à la grève générale et ne permettra pas que les responsables de ces outrages contraires à tout principe de justice humaine, échappent à leur châtement après le rétablissement de la

loi internationale. Le Congrès envoie son admiration et son encouragement au peuple luxembourgeois et plus particulièrement aux ouvriers, qui ont manifesté par la grève générale leur refus absolu de se soumettre à la domination nazie. Les Trade-Unionistes Britanniques rendent hommage à ceux qui ont laissé leur vie dans cette lutte pour la liberté de leur pays. Les peuples de toutes les Nations Unies trouveront une nouvelle inspiration dans la lutte héroïque du plus petit Etat européen, décidé à résister jusqu'à la mort aux criminels nazi-fascistes qui entendent détruire les fondements de la liberté humaine»

Pierre Krier, Commémoration d'un grand fait historique. La grève glorieuse de 1942, Remich, 1945 (Conférence nationale du travail, n° 7), p.18-19.

Extrait de l'allocution radiophonique de Pierre Krier, 15 septembre 1943, Radiodiffusion nationale belge Léopoldville

Un an seulement après la grève, celle-ci a été célébrée par le ministre du Travail comme le point culminant de la résistance à l'occupation nazie. L'émission – en langue luxembourgeoise – a été enregistrée à Londres, mais diffusée par la radio libre belge de Léopoldville (Congo).

«Le premier anniversaire de la grève générale a été solennellement commémoré ici à Londres.

Lors d'une réunion internationale, j'ai rappelé à mes camarades anglais et alliés, quel courage vous avez monté l'an dernier contre l'annexion du Luxembourg.

Un article que j'ai rédigé pour le 3 septembre a été publié dans la *Letzeburger Zeitung* [journal des exilés luxembourgeois à Londres] et il a été publié au *Manchester Guardian* et dans différents autres journaux alliés ici à Londres. Beaucoup d'amis et d'admirateurs du Luxembourg se sont

adressés à moi par la suite pour exprimer leur admiration et leur reconnaissance pour votre grande action. Ils me disent que votre sacrifice ne sera jamais oublié et que l'humanité vous sera toujours reconnaissante. Les braves Luxembourgeois qui sont mors en septembre 1942 pour notre liberté, ont sauvé notre Nation. Le 1^{er} septembre sera marqué en rouge à l'avenir dans le calendrier luxembourgeois, et les familles de nos héros recevront les honneurs qui leur reviennent.

Les martyres qui ont payé de leur vie au front intérieur sont d'aussi grands soldats que ceux qui sortent morts sur le champ d'honneur... »

Original en luxembourgeois, traduit par nos soins.

Lettre de Michel Ewen à Pierre Krier, relatant (après-guerre) le début du mouvement de grève à Wiltz

Après la guerre, le syndicaliste de Wiltz Michel Ewen écrit au ministre du Travail au sujet du déroulement de la grève à Wiltz le 31 août et du rôle des personnes de confiance des syndicats libres.

«Suite à notre entretien du dimanche 5 [courant], je m'empresse de vous confirmer mes indications concernant la grève générale de 1942. Il en ressort que la grève générale est partie de notre localité, puisqu'à Wiltz elle a été intégrale dès le 31 août.

Dans la semaine précédant le 30 août, le jour du trop fameux discours du *Gauleiter*, le bruit se répandait parmi la population qu'il fallait compter avec l'introduction du service militaire obligatoire.

Le dimanche, 30 août 1942, à 9 heures du matin, les hommes de confiance des syndicats libres se réunissaient clandestinement au Café Ewen, qui était fermé depuis quelque temps déjà, pour examiner quelle

résistance il conviendrait d'opposer à l'introduction éventuelle du service militaire obligatoire. C'est la grève générale qui dominait nos esprits d'autant plus que dès la semaine précédente ce moyen d'opposition avait été envisagé par maint citoyen de notre bonne ville de Wiltz. A cette réunion assistait également l'instituteur Jos. Ewen, fusillé plus tard par les nazis, qui nous donnait l'assurance que tous les fonctionnaires participeraient à la grève.

Nous prîmes donc la décision de réagir par la grève générale, si le *Gauleiter* dans son discours de l'après-midi devait annoncer le service militaire obligatoire. Nos hommes de confiance furent chargés d'aviser oralement tous les ouvriers par une propagande clandestine.

Dans l'après-midi du 30 août nous fûmes prévenus par téléphone que l'ordre odieux avait été donné par le *Gauleiter*.

Le lundi, 31 août 1942, la grève générale commença dès 7 heures du matin. Les quelque 600 à 700 ouvriers de la fabrique de cuir «Ideal» de Wiltz furent engagés devant le portail par nos hommes de confiance à ne pas entrer dans la fabrique, mais à retourner chez eux en colonne. Les ouvriers se conformèrent immédiatement à cette instruction. Celle-ci fut également suivie par les employés, les contre-maîtres et les autres membres du personnel qui refusèrent, eux aussi, de se rendre à leur travail. Dans toutes les autres entreprises – telles la fabrique de cuir Lambert, Clarens, les deux brasseries etc., – le personnel agit de même.

Entre 7.30 et 8.30 heures les fonctionnaires et employés de l'administration communale, de l'office du ravitaillement, de l'office du travail, de la caisse de maladie et de l'administration des P.T.T. s'associèrent à la grève. Les instituteurs et les institutrices, à quelques exceptions près, refusèrent d'entrer à l'école, de sorte que le directeur allemand de l'enseignement primaire dû renvoyer chez eux les enfants. De petits groupes de fonctionnaires, d'employés et d'ouvriers se

livrèrent à des démonstrations dans les rues. Presque tous les magasins et cafés fermèrent baissèrent les rideaux. En fait toute la localité se solidarisa avec la grève générale.

Vers 9.30 heures la réaction prussienne débuta brutalement. Entretemps la Gestapo était arrivée en plusieurs autos et chars d'alerte et avait commencé immédiatement avec des arrestations en masse. Les commerçants furent sommés par la police et le bourgmestre d'ouvrir les magasins, mais ne donnèrent pas suite à cette sommation. Dans l'après-midi l'état de siège fut déclaré à Wiltz. Des haut-parleurs de la Gestapo, montés sur des voitures, firent connaître que tous ceux qui n'iraient pas à leur travail, seraient passés par les armes. Pour la reprise du travail un délai fut imparti, d'abord jusqu'à 2 heures, puis jusqu'à 3 heures de l'après-midi.

Entretemps la vague d'arrestations continuait à déferler sur la ville. Jusqu'à 7 heures environ 50 à 60 citoyens de toutes les classes de la population se trouvaient arrêtés. Le soir même 21 de ces victimes de la Gestapo furent transférées au camp de Hinzert, tandis que les autres furent remises en liberté.

Dans la nuit du 1^{er} au 2 septembre une partie des camarades de Hinzert furent transférés devant la cour martiale d'Esch-sur-Alzette qui les condamna à mort. Une autre partie, les employés et contre-maîtres de la fabrique de cuir «Ideal» furent transférés de Hinzert devant la cour martiale à Luxembourg à la date du 3 septembre.

De ces indications il ressort avec évidence qu'à Wiltz la grève était générale dès le 31 août 1942, tandis qu'elle n'a commencé que plus tard dans le Sud du pays.

Wiltz, le 12 août 1945»

Pierre Krier, Commémoration d'un grand fait historique. La grève glorieuse de 1942, Remich, 1945 (Conférence nationale du travail, n° 7), p.27-29.



GRISIN UND HAREN DE
MECH LOUIS + SIMON SCHWEC
KOUZNETZOFF NISLAW +
PROSPER + ROBERT TYN FEN
ETAILE JEAN + C EZYNSKI
RE + THOUIN AU WOJEK
ALBERT + REAU PETRO + I
MARY GEORGES + HANN + U
LOUIS + LEBREBIS EDGAR JEWSKI
S + POSEZ MAURICE JENININ
TOR PAUL + LE BOUL KI WLADYSLAW
AVE MICHEL + DAVI FRANCZAK ZY
+ LEMARCHAND AL JOHANN + ADA
ULIEN + BERZIN RO ZEWITSCH PETE
TOR + LATAIRE UGORN Y ALEXA
RENE + LECLER HRYKO + PIELAR
WSKI FRANCO DYKALO FRANZ +
MOND + ORIOT GRZEICZYK WLADY
FERNAND + DO ALEXANDER + WIA
ONNEAU ANDRE ENSNY ADAM WIA
+ VIALETTE PEK THADDA
RE + HERVE HARD + MON
TOR + ENAU
ON LOUIS
HENRI

SEPH +
AREL
S + KAC
AL AL-
PHE
L +
RE
S + CO + MÜLLER
HANN +
ER LEO + REN
EN KARL + KOI
NII AUS + STEINES
WAGNER MATHIAS + T
GEIB MATERNUS + BASSING
EVERLING GEORGES + GRZ
KONZ NICKY + KOOB LEO
PIERRE + MEIERS CHARLE + S
PHONSE + SCHROEDER JEAN +
ZER JEAN + WORRE MICHEL + ZE
ON + ADAM HENRI + B STIEL LEO
DOS JOSEPH + BIREN UGEN + I
MATHIAS + GLESENER HUBEL
OT RAYMOND + KUNSON EMI
BERG RENE + MISCHO OBE
EAN PIERRE OUSSAIN
AL COISE AU
+ EL TOS H
S + OLAVS
ILL AN + BARBIC
S + BERTEMES
D EMILE + K

Communes du Sud: L'OGBL obtient une modernisation positive de la convention collective de travail



La réforme statutaire et salariale néfaste dans la fonction publique, négociée par les syndicats des fonctionnaires en 2011 et appliquée en 2015, a directement mis en péril la convention collective de travail des salarié.e.s des Communes du Sud. En effet, cette réforme a introduit entre autres une réduction des traitements en début de carrière chez les fonctionnaires, avec comme conséquence pour les salariés une forte pression sur leurs carrières.

Au lieu d'engager une refonte positive des structures salariales, telle que proposée par l'OGBL, les responsables politiques de l'époque ont essayé de démanteler la CCT en prétextant une adaptation de la CCT aux conditions détériorées dans la fonction publique. Les revendications des responsables communaux auraient eu comme conséquence des dégradations salariales pouvant aller jusqu'à -17%.

L'OGBL a immédiatement réagi en mettant les communes du Sud en garde quant à un possible conflit social dans le cas où les responsables politiques persévéraient dans leur volonté de démantèlement social.

Parallèlement l'OGBL a continué de proposer des négociations constructives avec

comme projet prioritaire la modernisation positive de la CCT.

La modernisation de la CCT s'est finalement réalisée à travers les étapes suivantes:

1. la signature de la CCT améliorée du 1^{er} janvier 2017 fixant entre autres la création du groupe de travail «carrières linéaires»;
2. la signature de la CCT améliorée du 6 septembre 2017 réalisant entre autres l'introduction des carrières linéaires;
3. la signature de la CCT améliorée du 2 décembre 2021 avec l'engagement des partenaires sociaux de finaliser définitivement le processus de modernisation au cours du premier semestre de 2022
4. la signature de la CCT finale du 22 septembre 2022 qui vient accomplir la mission de modernisation de la structure salariale, de sécurisation des salariés en cas de permanence et d'égalité de traitement entre les sexes.

Les 3 objectifs principaux ont été réalisés:

1. une refonte complète de la structure salariale par l'introduction de carrières linéaires;
2. l'achèvement de l'égalité entre femmes et

hommes dans les carrières non-qualifiées par la suppression de la carrière inférieure des agents de nettoyage, majoritairement féminins, avec leur revalorisation dans la carrière agent polyvalent supérieur.

3. La rédaction d'un texte coordonné complet reprenant toutes les dispositions négociées jusqu'à présent en matière de conditions salariales et de travail, une description détaillée des mécanismes de transition dans la nouvelle structure salariale et l'intégration de nouvelles dispositions légales en matière de sécurité et santé au travail.

Depuis 2008, l'OGBL se bat contre l'inégalité salariale relative à la carrière A 2 agents de nettoyage qui comprend une majorité de femmes. La ténacité de l'OGBL a finalement porté ses fruits.

L'OGBL a élaboré le concept de carrières linéaires pour les communes du Sud en 2011. Au bout de 11 ans de négociations intenses et tenaces, la convention collective de travail des communes du Sud n'a pas seulement été profondément modernisée. Elle vient surtout ancrer dans le marbre le progrès social de manière pérenne pour les salarié.e.s des communes signataires. ◊

ArcelorMittal Rodange: 150 ans de combats syndicaux

Fondé en 1872, le site de Rodange a fêté le 22 septembre 2022 ses 150 ans, en présence de ses salariés et de S.A.R. le Grand-Duc. L'usine, qui a une histoire riche, a su traverser toutes les crises pour à chaque fois en sortir plus forte et toujours se tourner résolument vers l'avenir. Il y a quelques années, le site de Rodange était donné pour mort par certains, mais l'OGBL, lui, n'a jamais cessé de croire en lui et de se battre pour en faire ce qu'il est aujourd'hui: une usine d'avenir.

Petit retour en arrière: en 2011, ArcelorMittal annonçait l'arrêt de certaines installations laissant entrevoir une fermeture définitive de l'usine. L'OGBL, avec ses délégués du personnel, a alors réalisé une étude dans le but d'identifier et de démontrer qu'il y avait perspectives pour le maintien de Rodange, alors même le «management» n'y croyait plus. Cette étude a servi de base au gouvernement luxembourgeois pour lancer un audit en vue d'identifier les investissements nécessaires à court

terme pour rentabiliser Rodange. Les représentants de l'OGBL, soutenus sans relâche par les salariés, ont également été à l'origine d'améliorations qui ont permis de pérenniser le site. Tout le reste, c'est de l'histoire et quelle belle histoire!

Aujourd'hui, Rodange est devenu un fleuron de l'industrie luxembourgeoise et un exemple au sein du groupe ArcelorMittal. Ceci n'a été possible que grâce au soutien infaillible des salariés et de leurs délégués OGBL qui ont toujours cru à l'avenir du site et ont accompagné toutes ses évolutions et transformations. L'usine de Rodange propose aujourd'hui des produits résolument tournés vers un avenir durable, comme les rails pour tramways qui se développent de plus en plus dans les villes européennes.

La ténacité paie et le combat syndical en vaut toujours la peine!

L'OGBL soutenu par les salariés de Rodange n'ont jamais baissé les bras et se

sont toujours battus. Même isolés, comme dans bien d'autres dossiers, ils ont continué à se battre pour en arriver là et pouvoir fêter les 150 ans d'existence de l'usine.

«La pérennisation de Rodange n'a été possible que grâce à l'engagement de tous nos collègues. Aussi bien les salariés que leurs délégués. Nous devons continuer notre travail ensemble pour l'avenir du site de Rodange et de ses salariés!» (Jean-Luc Schmidtgall, délégué du personnel OGBL du site de Rodange, vice-président de la délégation centrale d'Arcelormittal)

«Quand tout le monde vous annonce que c'est fini, vous n'avez que deux solutions: accompagner le déclin ou bien montrer par tous les moyens que le site est encore viable. Nous avons opté pour la deuxième solution car, tant que je vois la lumière dans l'usine, je ne perds pas espoir.» (Michel Cougouille en 2013, ancien président de la délégation OGBL du site de Rodange, ancien vice-président de la délégation centrale d'Arcelormittal). ◊



Renouvellement des conventions collectives des différentes entités d'ArcelorMittal



Les négociations en vue du renouvellement des conventions collectives de travail des salariés de la sidérurgie luxembourgeoise, de même que pour ceux des entités AMCLE ou encore d'ArcelorMittal Bissen ont déjà débuté ou débiteront prochainement. Après le rétablissement de l'index, il faut désormais aller plus loin pour garantir un vrai progrès social! L'OGBL, fidèle à lui-même, défend les intérêts de tous les salariés.

Malgré une nouvelle tripartite sidérurgie, le Covid-19 ou encore les incertitudes du marché, les salariés d'ArcelorMittal ont toujours répondu présent pour permettre à l'entreprise de rebondir plus fort que jamais.

Ceci n'a été possible que grâce aux collègues qui ont toujours réussi à faire plus avec moins de moyens. Les chiffres parlent d'eux-mêmes avec des bénéfices

records en 2021 et des résultats en 2022 qui s'annoncent tout aussi bons malgré le contexte géopolitique.

Un simple merci ne suffira pas!

Aujourd'hui, les salariés d'ArcelorMittal demandent plus que de la reconnaissance! Pour l'OGBL, il est donc nécessaire de renforcer le pouvoir d'achat. Une augmentation des salaires est un passage obligé car les travailleuses et travailleurs ont besoin d'être soulagés face à la hausse de leurs coûts et de leurs factures. Pour l'OGBL, ArcelorMittal doit apporter maintenant sa contribution et investir ses bénéfices pour valoriser tous ses salariés, quel que soit l'entité où ils travaillent ou leur convention collective.

Améliorer la qualité de vie au travail!

La conciliation entre vie privée et vie pro-

fessionnelle est un élément essentiel que l'OGBL défend au niveau national, mais il le fera également valoir lors des négociations. La pénibilité et l'intensité du travail n'ont cessé d'augmenter, sans oublier les responsabilités de tout un chacun. Afin de garantir la santé et la sécurité au travail, il faudra organiser le temps de travail d'une manière plus équilibrée.

Pour une convention collective de qualité!

Pour l'OGBL, des améliorations concrètes, qualitatives et quantitatives constituent la seule réponse aux attentes de tous les salariés. Ceci permettra de récompenser et de valoriser les salariés en place et de s'assurer également qu'ils restent. Avec ces garanties, l'entreprise n'aura pas de mal à redevenir attractive, comme cela était le cas par le passé. L'avenir d'ArcelorMittal au Luxembourg passe par ses salariés. <

L'appel des salariés de Luxair a été entendu!

Le 26 septembre dernier a eu lieu une tripartite sectorielle Luxair, en présence du ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François Bausch, du ministre du Travail, Georges Engel, ainsi que de l'OGBL, du LCGB et de la NGL-SNEP et de la direction générale de Luxair.

En amont de la réunion, les syndicats avaient appelé les salariés de Luxair à venir exprimer leur mécontentement. Quelque 800 salariés ont répondu à l'appel des syndicats et ont donc manifesté de la place du Glacis jusqu'aux portes du ministère de la Mobilité où se tenait la réunion tripartite.

Lors de la réunion, le ministre de la Mobilité a rappelé le contexte actuel que traverse l'aviation, les crises traversées ainsi que les défis futurs à relever.

Les ministres ont conjointement rappelé la nécessité d'un dialogue social fort et de qualité, indispensable au sein de la société.

La direction générale a présenté les chiffres et la situation de l'entreprise ainsi que les défis à relever pour les 10 prochaines années notamment quant aux investissements nécessaires pour le Cargo Center, le Catering et le renouvellement de la flotte.

Finalement, les organisations syndicales ont présenté un document exhaustif concernant leur analyse de la situation et les conséquences sur les conditions de travail actuelles.

À l'issue de cette réunion, les points essentiellement retenus, sont:

- Au vu de l'évolution actuelle, les parties ont retenu de mettre fin au Plan de Maintien dans l'Emploi (PME) à partir du 1^{er} janvier 2023. Par cette décision,

les organisations syndicales se voient confortées dans leur analyse de la situation, qui confirme une meilleure conjoncture permettant un retour à une meilleure fortune de l'entreprise.

La fin du PME permet donc:

- La fin du gel des salaires à partir du 1^{er} janvier 2023 et reprise des augmentations de salaires (annuités/biennales) à la date d'embauche.
- La fin du chômage partiel pour raison conjoncturelle avec effet immédiat.
- La fin du chômage partiel structurel pour les salariés dans la CDR au 1^{er} janvier 2023
- Les ministres et la direction de Luxair

se sont engagés à trouver des solutions durables pour l'intégration des 69 salariés de la CDR.

- Les préretraites prévues initialement pour l'année 2023 restent garanties sur base volontaire des salariés.

Concernant l'état actuel du dialogue social, les ministres ont souligné l'importance et l'aspect primordial d'un dialogue social de qualité au sein de Luxair. De ce fait, les parties ont unanimement salué l'initiative du Conseil d'administration de Luxair consistant à inviter un médiateur en vue de dégager des pistes permettant de trouver des solutions à tous les problèmes rencontrés au quotidien au sein de l'entreprise liés aux conditions de travail. <





Luxguard II: Accord sur le PME

Le 22 août dernier, le gouvernement représenté par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Georges Engel, a signé un accord avec l'OGBL – seul syndicat représenté chez Guardian – le LCGB, la FEDIL, ainsi que la direction de la société Guardian Luxguard II S.à.r.l., afin d'entériner un nouveau plan de maintien dans l'emploi de la société Guardian Luxguard II S.à.r.l. conclu pour la période allant du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2024.

Cet accord est le résultat d'une réunion sectorielle à caractère tripartite ayant eu lieu le 27 juillet 2022.

Les objectifs de l'accord sont de soutenir la restructuration de la société Guardian Luxguard II S.à.r.l. au Luxembourg, de développer ses activités de manière compétitive, moderne et pérenne et de créer un environnement permettant de maintenir les activités et les emplois de la société au Luxembourg tout en autorisant une réduction de travail ne pouvant pas excéder 1714 heures par salarié et par an.

Le ministre Georges Engel a réitéré l'importance du dialogue social et s'est félicité des échanges fructueux avec les partenaires sociaux et la Direction de la société ayant permis de trouver une solution dans l'intérêt de tous les salariés. ◊



Le secteur financier en pleine mutation

UNI Finance a organisé du 13 au 15 septembre une conférence sur le thème de la transformation du secteur bancaire. Cette conférence qui a duré trois jours à Dublin a rassemblé plus de 150 délégués venant de plus de 40 pays. Une délégation du syndicat Secteur financier de l'OGBL, représenté par Denise Steinhäuser, Francis Capitani et Ben Soisson, a également participé à cette conférence.

Le secteur financier est en pleine mutation. La digitalisation, la pénurie des ressources naturelles et le risque toujours plus accru lié au changement climatique exercent tout particulièrement une pression sur les banques et les institutions financières. Cela conduit aussi inévitablement à une modification des conditions de travail des salariés du secteur financier. Ainsi, la conférence s'est concentrée sur le rôle des syndicats dans la transformation du secteur, afin que ce changement ne se fasse pas au détriment des salariés. De nombreux participants ont fait part des conséquences négatives concrètes des mesures de transformation dans leurs pays respectifs et de la manière dont ils ont pu les atténuer grâce à des solutions syndicales.

Tous les participants à la conférence se sont accordés sur le fait que le changement doit nécessairement être contrôlé par le dialogue social et des négociations collectives à l'échelle mondiale. Ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible d'atténuer les effets négatifs de la transformation, de garantir l'emploi dans le secteur financier et de protéger les salariés.

Si vous avez des questions concernant la conférence thématique organisée par UNI Finance sur la transformation du secteur bancaire, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante: secfin@ogbl.lu ◊

Vers une CCT pour les laboratoires privés

En février 2022, l'OGBL, seul syndicat représenté dans le secteur des Laboratoires d'Analyses Médicales, a demandé l'ouverture de pourparlers avec la Fédération Luxembourgeoise des Laboratoires d'Analyses Médicales, en vue de l'introduction d'une convention collective sectorielle pour les salariés du secteur.

Lors des premières réunions, les partenaires de négociation se sont mis d'accord sur l'importance de bonnes conditions de travail dans le secteur, qui permettent aux salariés de s'épanouir, de rester en bonne santé et d'améliorer la qualité de vie au travail en général.

Par ailleurs, la situation de crise a montré l'importance d'une interaction bien coordonnée et d'une collaboration globale entre tous les acteurs du système de santé. En tant qu'élément essentiel du système de santé luxembourgeois, le personnel des laboratoires d'analyses médicales a toujours fait preuve d'un engagement exemplaire dans la gestion de la crise. C'est dans ce contexte qu'une étape décisive a été franchie dans les négociations et qu'une déclaration d'intention a été signée.

Ainsi, les parties sont d'accord pour améliorer les conditions salariales et de travail des salariés des laboratoires d'analyses médicales du secteur extrahospitalier (à l'exception du Laboratoire National de Santé), par le biais d'une convention collective sectorielle, sous condition de financement de cette dernière selon des modalités à définir avec les différents acteurs publics, comme par exemple l'indexation de la valeur de la lettre clé de la nomenclature des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers selon l'évolution de l'indice des prix à la consommation. ◊

Secteur de la construction: Mise en péril du dialogue social par un refus de négociations sérieuses de la part du patronat!



La convention collective sectorielle des quelque 20 000 salariés du bâtiment est arrivée à échéance le 31 décembre 2021. A l'initiative des syndicats, les partenaires sociaux se sont rencontrés au mois de février 2022 pour débiter les négociations en vue du renouvellement de la convention collective.

Lors de cette réunion, les syndicats et les représentants du patronat ont eu un échange quant à la situation socio-économique du secteur de la construction, ses perspectives en termes d'activité et les défis qui se présentent.

Le constat a été partagé concernant la dynamique positive qui anime le secteur, stimulé par un besoin accru de construction de logements et un niveau élevé d'investissement public dans les infrastructures. Lors de cette réunion, les partenaires sociaux ont également dressé le constat commun d'un manque cruel de main-d'œuvre. Cette pénurie constitue un des risques majeurs pour le secteur et

risque d'avoir un impact négatif important dans les mois et années à venir.

Partant de ce constat, les syndicats ont rappelé aux employeurs que ce manque de main-d'œuvre ne pourra être résorbé qu'en améliorant les conditions de travail et de rémunération des salariés actuels et futurs.

Les partenaires sociaux se sont également accordés pour se rencontrer à nouveau rapidement afin de continuer les négociations et ont convenu que les catalogues respectifs seraient envoyés dans les meilleurs délais afin de dynamiser les discussions.

Comme convenu, les syndicats OGBL et LCGB ont envoyé leurs propositions au mois de mars dernier.

Malheureusement, force est de constater que le patronat ne respecte pas ses engagements et qu'il applique la stratégie de l'autruche, n'ayant toujours pas présenté ses propositions et retardant ainsi les réunions futures.

Cette stratégie met sérieusement en péril le bon déroulement des négociations à venir dans un secteur crucial de l'économie luxembourgeoise et elle met surtout en jeu la paix sociale.

Face à une inflation galopante et une diminution du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés du secteur, les syndicats contractants dénoncent de la façon la plus déterminée l'attitude inacceptable du patronat.

Au regard de la situation actuelle, les syndicats OGBL et LCGB ont lancé un appel sans équivoque au patronat afin que les négociations se poursuivent au plus vite et qu'ainsi une détérioration de la situation soit évitée, en gardant un esprit serein lors de ces négociations.

Dans le cas contraire, il est évident que les syndicats mettront en œuvre tous les moyens à leur disposition afin de défendre les intérêts des salariés du secteur. ◊

Secteur financier: «Ne peut-on pas en faire un peu plus?»

Quelle est la charge de travail de l'homme?

Burn-out, crises cardiaques, douleurs – de nos jours, nombreux sont ceux qui se tuent à la tâche et ce, jusqu'à l'épuisement total ou la chute.

Les longues heures de travail, les exigences élevées et les objectifs impossibles à atteindre entraînent des jours d'absence et des congés de maladie. Quelle est la charge de travail de l'homme?

La numérisation devrait pourtant faciliter le travail, mais elle provoque exactement le contraire.

«Je n'en peux plus, je n'ai plus la force».

C'est le cas de beaucoup de personnes dans le secteur financier. L'homme et la femme sont surchargés.

Surcharge, surmenage, sur-heures, sur-travail, sur-deadlines, sur-peur de perte de travail, sur, sur, sur.

Il y a quelque chose de pourri dans la manière dont on travaille dans le secteur financier. La mondialisation et la numérisation ont un prix élevé: plus de rapidité, plus de concurrence, plus d'intensification du travail, plus de possibilités, plus de nouvelles tâches, plus de complexité.

On annonce toujours la prochaine fusion, la prochaine réorganisation, tout ceci ne permet pas d'améliorer quoi que ce soit. A chaque instant un prochain projet est à l'ordre du jour et doit être terminé et mis en œuvre pour le mois prochain.

Dans le secteur financier, beaucoup d'entre nous sont tout le temps en service. Et ils sont jugés sur ce point. La méritocratie règne depuis longtemps. Peu sont les collaborateurs qui obtiennent

encore une augmentation de salaire via la convention collective. Tout passe par la «bonne» réputation de la hiérarchie. Alors que la hiérarchie elle-même court dans sa roue de hamster. La loyauté ne va qu'à la rentabilité et aux objectifs. C'est la seule chose qui compte dans le secteur financier, l'homme reste sur le carreau. Seul celui qui atteint ses objectifs peut rester, est reclassé et reçoit un salaire plus élevé. Le prix du pacte diabolique: une disponibilité presque 24 heures sur 24.

Rien que dans le secteur financier, 209 cas de burn-out ont été diagnostiqués en 2021 auprès de l'ASTF, selon le *Lëtzeburger Land* (édition du 9 septembre 2022, article «Dans le feu du travail» par Alena Ilavská). 43,5% de l'ensemble du personnel est à risque.

Mais il n'y a pas que la pression extérieure, il y a aussi la pression intérieure, qui a souvent beaucoup plus de poids. La réussite professionnelle crée une appartenance sociale. Et avant tout, dans le secteur financier, nous nous définissons et définissons les autres, par ce que nous faisons professionnellement et à quel point nous sommes bons dans ce domaine.

Une pression énorme s'accumule. Tout arrive en même temps et cela ne s'arrête jamais. C'est le rythme qui stresse. Aussitôt dit, aussitôt fait: les nouveaux médias, comme les messages par chat, les vidéoconférences, utilisés massivement dans le secteur financier, provoquent ce rythme rapide. Chacun doit réagir en temps réel et à tout moment: s'il ne le fait pas, la réaction est déjà dépassée, obsolète et ne sert plus son objectif. Ce rythme excessif et cette disponibilité extrême augmentent, même à la maison.

Et pourtant, la législation luxembourgeoise du travail et la convention collective devraient nous protéger.



Qu'est-ce qui ne va pas dans la maison «secteur financier»?

Le «Happiness Officer» ne suffit-il pas? Les offres actuelles en matière de formation continue et de «leadership» ne sont-elles pas efficaces? Avons-nous besoin de réformes structurelles pour que le secteur financier, et en particulier le secteur bancaire, redevienne l'un des «secteurs où il fait bon travailler» au Luxembourg?



Une durée de travail de 48 heures par semaine ne doit normalement pas être dépassée. Les temps de repos quotidiens d'au moins 11 heures doivent être respectés. Le samedi et le dimanche sont considérés comme des jours de repos dans le secteur financier. Beaucoup de salariés ne font plus la distinction entre la semaine et le weekend. Qu'est-ce qui ne va pas? La séparation entre le travail et la vie privée

devient de plus en plus floue, surtout dans le home office.

Ici aussi, les salariés ont droit à un «droit à la déconnexion», ainsi qu'à un accord en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Le flux d'e-mails, en particulier, en dehors des heures de travail, contribue forte-

ment à la charge de travail. Selon l'économiste Eric Quintane, ce flux d'e-mails est justement un instrument de diagnostic important pour identifier les éventuels «foyers» de burn-out.

Rendre les problèmes tangibles, les reconnaître et les contrecarrer afin d'exiger à moyen terme un changement de perspective dans l'entreprise, c'est cela l'avenir et l'espoir.

De même, ne plus considérer les cas de burn-out imminent comme un problème individuel de personnes qui ne seraient pas assez robustes pour le travail, mais comme un problème de l'entreprise, ce que c'est en fin de compte, est le sens et le but de ces accords auxquels ont participé les salariés.

Telles étaient les promesses faites par les institutions financières à tout un chacun, qui ont conduit à la conclusion des conventions collectives sectorielles dans le secteur financier.

Mais où en sommes-nous aujourd'hui? Qu'en est-il derrière les belles façades des institutions financières?

L'OGBL Secteur Financier lancera prochainement sa campagne pour un monde financier numérique humain et un sondage auprès des collaborateurs est d'ores et déjà en ligne:

<https://forms.office.com/r/4bsRVJZ00G>

Ensemble, forts pour notre avenir. ◊

Première journée syndicale du nouveau syndicat Chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL

Le 3 juillet 2022 a eu lieu, au Casino syndical de Bonnevoie, la première journée syndicale du nouveau syndicat Chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL, lequel a été créé en 2020.

L'ordre du jour comportait, entre autres, l'élection d'un nouveau comité exécutif. Celui-ci se compose désormais de la façon suivante:

Georges Melchers (Président), Patrick Vansteenkiste (Vice-président), Gaby Birtz (Trésorière), Josy Bourgraff (Secrétaire), Dirk Lorig (Membre), Jos Glesener (Membre), Freddy Schockweiler (Membre)

Georges Merenz, président sortant du syndicat Chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband, reste président du FNCTTFEL-Landesverband et continuera également à assumer la fonction de vice-président de l'OGBL.

Les délégués se sont ensuite penchés sur la situation sociopolitique actuelle et sont parvenus aux conclusions suivantes.

La crise sanitaire, qui n'est toujours pas résolue, ainsi que la guerre en Ukraine, ont fait augmenter les inégalités et les injustices sociales. De plus en plus de personnes ont des difficultés à joindre les deux bouts à la fin du mois. Les aumônes distribuées par le gouvernement sous forme de crédits d'impôt sont loin d'être suffisantes. Elles ne remplacent pas une politique de revenus équitable et une bonne politique sociale. Il apparaît également que le crédit d'impôt énergie (CIE) n'est pas du tout social, puisqu'un ménage de deux personnes avec un revenu de 3 000 € par mois reçoit un CIE de 168 € (2×84 euros), alors qu'un ménage de deux personnes avec un revenu unique de 6 000 € ne reçoit que 66 € de compensation.

D'autres revendications du syndicat

Chemins de Fer / FNCTTFEL-Landesverband sont:

- des revalorisations salariales dans les secteurs privé et public qui tiennent compte de l'évolution de l'économie et de la productivité;
- une réforme fiscale qui allège la charge des petits et moyens revenus et supprime l'imposition socialement injuste des familles monoparentales, des personnes divorcées, veuves et âgées;
- une imposition plus élevée des bénéfices des entreprises et des revenus du capital ainsi qu'un allègement des revenus provenant des salaires, des traitements et des pensions;
- l'adaptation régulière du barème fiscal à l'évolution de l'inflation;
- une augmentation structurelle du salaire minimum, du Revis et des pensions minimales;
- des mesures appropriées pour lutter contre la crise du logement et pour rendre effectif le droit à un logement décent, pour tous;
- la participation de l'OGBL aux prochaines négociations salariales pour les fonctionnaires et les agents publics.

Les revendications spécifiques aux chemins de fer du Syndicat Chemins de Fer / FNCTTFEL-Landesverband sont:

- la mise en place par les CFL de mesures

incitatives pour redonner de l'attractivité aux emplois auprès des CFL, en particulier pour tous les métiers en régime de travail posté;

- le maintien de la ligne ferroviaire à voie unique entre Esch/Alzette et Audun-le-Tiche;
- l'exploitation de la nouvelle ligne du tram rapide prévue entre Luxembourg et Belvaux par les CFL et non par un prestataire privé;
- la mise à double voie progressive de la ligne nord sur le tronçon d'Ettelbruck à Troisvierges;
- la modernisation de la ligne de Bissen à Ettelbruck afin de garantir à l'avenir un transport public de voyageurs sur cette ligne;
- une réduction du nombre de transports de marchandises par la route à un minimum absolu et, en contrepartie, une augmentation des volumes transportés par le rail;
- une accélération des travaux de modernisation du côté belge de la ligne ferroviaire Luxembourg-Bruxelles;
- l'extension de la gratuité du transport public à toute la Grande Région afin de réduire le nombre de voyageurs individuels et diminuer l'empreinte carbone;
- l'élaboration d'un modèle économique par les responsables des CFL en vue de la reprise des liaisons ferroviaires de nuit. <



Les colonies illégales constituent un **crime de guerre** en droit international. Pourtant l'Union européenne les autorise à tirer profit de l'annexion.

Agissez maintenant en faveur d'une loi qui met fin une fois pour toutes au commerce avec les colonies illégales dans tous les territoires occupés.



stopsettlements.org

Aidez nous à atteindre 1 Million de signatures et 4500 signatures au Luxembourg



Le DTH/OGBL veut promouvoir le rôle et l'importance des assistants à l'inclusion dans l'emploi

Une délégation du département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL, conduite par son responsable, Joël Delvaux, a été reçue récemment par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges Engel, et la ministre de la Famille et de l'Intégration, Corinne Cahen, pour s'entretenir avant tout des assistants à l'inclusion dans l'emploi, du statut du salarié handicapé et des quotas de salariés handicapés dans les entreprises.

Les représentants du DTH ont tout d'abord interpellé les ministres quant au bilan que l'on peut tirer suite à l'introduction

des assistants à l'inclusion dans l'emploi (appelés également «job-coach pour salariés handicapés»). En effet, selon plusieurs sources, le dispositif ne fonctionnerait pas comme il doit. S'il est vrai que l'ADEM dispose désormais de 15 assistants à l'inclusion, les ministres ont toutefois confirmé que la loi du 1^{er} août 2019 n'a pas encore vraiment pu produire ses effets: en raison des deux dernières années de pandémie, personne encore n'a vraiment pu profiter de ces assistants.

Le DTH a avancé quelques propositions pour améliorer l'état actuel des choses, en rappelant l'importance d'un tel service. Tout en confirmant son importance,

la ministre de la Famille a indiqué que ce sont surtout, par exemple, les personnes souffrant d'autisme qui auraient besoin de l'aide de ces assistants pour trouver un emploi. Puis, pour qu'ils gardent leur emploi, il faudrait surtout que l'assistant à l'inclusion puisse également développer un travail en amont de l'arrivée du salarié handicapé au sein de l'entreprise, de manière à garantir que celui-ci s'intègre bien à son poste de travail et trouve également sa place au milieu de ses collègues.

Le ministre du Travail a fait savoir qu'une campagne d'information et de promotion des assistants à l'inclusion est d'ores et déjà prévue. Pour le DTH, il s'agit là d'un



volet essentiel si l'on veut vraiment que davantage de personnes présentant un handicap intègrent le monde du travail. Le DTH a en outre souligné qu'il serait souhaitable de sensibiliser également davantage la fédération patronale (UEL), puisque beaucoup d'employeurs ne connaissent pas encore suffisamment les aides proposées par l'Etat aux entreprises qui embauchent une personne handicapée.

En effet, nombre d'employeurs ne savent pas que l'Etat peut prendre en charge jusqu'à 30 % de la rémunération d'un salarié présentant un handicap ou bien que l'Etat finance également les adaptations qu'une entreprise doit éventuellement entreprendre pour accueillir un salarié avec un handicap (accès au lieu de travail, chaise, table, WC, etc.) ou bien encore par exemple que la demande pour obtenir un assistant à l'inclusion doit être introduite simultanément par l'employeur et le salarié handicapé.

Le DTH préconise également que l'ADEM devienne plus proactive en la matière, par exemple, en proposant un assistant à l'inclusion dans l'emploi à chaque fois qu'une entreprise embauche une personne présentant un handicap.

Les responsables du DTH ont également exprimé leur regret quant au fait que le recours aux assistants à l'inclusion ne soit pas prévu dans le secteur public. Selon la ministre de la Famille, ceci produirait un double emploi puisque le Service psychosocial de l'Etat s'occupe déjà de l'intégration des fonctionnaires handicapés, aussi bien au niveau étatique que communale.

Le DTH a également souhaité connaître l'état d'avancement du projet COSP-HR, cofinancé par le Fonds social européen et les ministères du Travail, de la Famille et de l'Économie. Ce projet, lancé en 2017, a pour but l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi avec un statut de salarié handicapé et/ou reclassé externe. Dans le cadre de ce projet, des équipes professionnelles et médicales du Rehazenter et du Centre Hospitalier Neu-

ropsychiatrique (CHNP) ainsi que le personnel du Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP) évaluent au cours d'un stage de huit semaines les aptitudes de travail d'un salarié, tout en tenant compte de ses difficultés fonctionnelles et de ses problèmes de santé.

Le DTH regrette que ce projet n'avance pas non plus comme il devrait, notamment en raison du fait que les localités où il a été mis en place connaissent des problèmes d'accessibilité pour les personnes handicapées. C'est le cas de Lintgen par exemple où la circulation est particulièrement difficile pour les personnes en chaises roulantes. Selon la ministre de la Famille, seul un tiers des personnes ayant participé à ce projet ont réintégré le marché de l'emploi. Toujours selon la ministre, le projet sera étendu à d'autres localités à partir de 2024 et il faudra évidemment tenir compte des facteurs d'accessibilité et de mobilité.

Le statut du travailleur handicapé

Annoncée en novembre 2016 par l'ancien ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, la grande réforme de la loi de 2003 relative au statut du travailleur handicapé se fait également toujours attendre, comme n'a pas manqué de le souligner le DTH lors de l'entrevue. Corinne Cahen a indiqué dans ce contexte qu'une telle réforme n'aurait pas lieu avant 2025. Toutefois, certaines adaptations auront lieu plus tôt, comme par exemple le fait que les personnes ne pouvant pas travailler en raison de leur handicap et recevant le Revenu mensuel pour personne gravement handicapé (RPGH), ne devront plus le rembourser à l'avenir. Aussi, les entreprises embauchant un salarié handicapé recevront à l'avenir d'office une participation de 30 %, si elles en font la demande.

Le salaire des travailleurs handicapés dans les ateliers protégés a également été abordé. Le DTH regrette que ce salaire ne puisse pas évoluer, même si un salarié exerce son activité depuis dix ans. Sur ce point, tout en rappelant que l'Etat prend

déjà la totalité de ce salaire en charge (c.à.d., le salaire social minimum non qualifié), les ministres du Travail et de la Famille ont pointé le fait que rien n'empêche l'employeur d'ajouter quelque chose à ce salaire de base p. ex. pour les salariés méritants. De plus, Georges Engel a insisté sur le fait que les salariés employés dans les ateliers protégés ont également le droit de bénéficier de la loi sur la reconnaissance des acquis qui prévoit qu'un salarié qui a travaillé pendant au moins 10 ans dans un métier a droit au salaire social minimum qualifié.

Quant au quota de 5 % de salariés handicapés par entreprise que prévoit la législation, la ministre de la Famille a admis qu'il s'agit là d'un combat de longue haleine, ajoutant qu'actuellement il n'est même pas possible de savoir exactement combien de personnes handicapées travaillent pour l'État. Les deux ministres se sont prononcés en faveur d'une plus grande sensibilisation des employeurs pour l'embauche de davantage de salariés handicapés, plutôt que d'un système qui sanctionnerait ceux qui n'appliquent pas la loi.

Enfin, le DTH a également exprimé le souhait que les syndicats puissent siéger à l'avenir au Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) et qu'une plateforme entre les syndicats, l'ADEM, le patronat, les associations et l'État soit créée.◊



◆◆
Joël Delvaux
Secrétaire syndical du DTH

Fête des immigrés

22.10.2022 — HALL DEICH, ETTTELBRUCK



17h00

Abadá Capoeira

Art martial brésilien

17h30

Tom de percussão

Percussion brésilienne

18h00

Avant-garde

*Danses traditionnelles
Luxembourgeoise*

18h30

Alto Minho

*Danses traditionnelles
du Portugal*

19h00

Signature de l'accord entre l'OGBL et la Fédération des Associations Cap-Verdiennes du Luxembourg - FACVL

20h00

Présentation du partenariat avec l'FACVL

20h30

Mont 'su

*Danses traditionnelles
du Cap-Vert*

21h00-23h00

Angels

23h00-01h00

Artistes Cap-Verdiens

*Débora Paris, Calú Moreira et
Duda Andrade*

01h00-3h00

Banda CTT

**Entrée
gratuite**

Semaine contre les discriminations

14.10.2022 - 22.10.2022



Vendredi 14 octobre 2022
à partir de 18h00

Vernissage: Exposition Mille et une couleurs, toutes belles!

Exposition de peintures de Sophie Thiéry et Nelson Neves

Lieu: Centre Altrimenti - 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg
Inscriptions: <https://bit.ly/3wLs4xe>

Exposition: du 15 au 21 octobre 2022, tous les jours de 10h00-17h00

Samedi 15 octobre 2022
10h00-17h00

Les enfants d'abord!

Ateliers culturels pour enfants et parents

Lieu: Centre Altrimenti - 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg
Inscriptions: <https://bit.ly/3KzmJyW>

Entrée gratuite

Lundi 17 octobre 2022
20h00

Soirée ciné - des images valent mille mots!

Projection des films «Night on Earth Paris» et «Tout simplement noir»

Lieu: Centre Altrimenti - 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg

Mardi 18 octobre 2022
18h30

Les élèves issu.e.s de l'immigration: entre attentes et résilience

Conférence avec Heidi Martins

Lieu: Chambre des salariés - 2-4, rue Pierre Hentges, L-1726 Luxembourg
Inscriptions: eduardo.dias@ogbl.lu

Mercredi 19 octobre 2022
18h30-19h30

Les discriminations sur le lieu du travail

Présentation d'une étude du CEFIS et LISER. Table ronde avec les responsables de syndicats professionnels et départements de l'OGBL

Lieu: Maison du Peuple Esch - 62 bd J.-F. Kennedy L-4170 Esch/Alzette

Jeudi 20 octobre 2022
18h30-20h00

Démographie et Migration au Luxembourg: une population en constante augmentation. Constats, enjeux, discriminations et perspectives

Conférence avec François Peltier et Antoni Montserrat Moliner

Lieu: OGBL - 31 Rue du Fort Neipperg L- 2230 Luxembourg

Vendredi 21 octobre 2022
19h30

Laissez-vous emporter par le One Man Show Claude Frisoni et la musique engagée de Serge Tonnar et de Tohid Tohidi

Lieu: Centre Altrimenti - 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg

Samedi 22 octobre 2022
17h00

Fête des immigrés

Spectacles, Stands, Animations, Bar & Restauration

Lieu: Hall Deich, Ettelbruck

Tous les détails sur: ogbl.lu/anti-discriminations

sections locales



ÄISCHDALL-ATTERT: Le 10 juin 2022 la section Äischdall-Attert a accueilli plus de 80 membres à leur assemblée des membres au restaurant *Relais Bausch* à Brouch. Beaucoup de jubilaires ont participé à l'assemblée et ont reçu un cadeau de la part du comité de la section pour leur longues années d'affiliation à l'OGBL.



ÄISCHDALL-ATTERT: En date du 1^{er} septembre 2022 la section à organisé ensemble avec la section Kleinbettingen-Mamer du Landesverband un tour pour leur membres à Bastogne et ont déjeuné tous ensemble au restaurant LEO.



DRÄILÄNNERECK: Le 1^{er} juillet 2022 la commune de Schengen a remis les clés de la maison *Sünnen* à Besch-Kleinmacher à 4 mamans ukrainiennes et leurs 5 enfants. La section de l'OGBL Dräilännereck a participé à l'aménagement offrant une machine à laver ainsi que le sèche-linge.

KÄLDALL: Le 16 juillet 2022 la section Kældall a organisé une cérémonie commémorative du 10^{ème} anniversaire de décès de l'ancien président de l'OGBL John Castegnaro.



THONVILLE-METZ: La section des frontaliers OGBL de Thionville-Metz était présente avec un stand au village des frontaliers qui s'est tenu à Metz le 2 juillet 2022.



MUSEL-SAUER: La section Musel-Sauer a organisé une excursion à bord du *Musel-Hopper* avec diverses visites guidées en date du 9 juillet 2022. Plus de 100 personnes ont participé à l'assemblée des membres de la section Musel-Sauer qui a organisé un barbecue à l'occasion.



UELZECHTDALL: Le 9 juillet 2022 a eu lieu l'assemblée des membres annuelle de la section Uelzechtdall au centre culturel à Helmdange.





VSE: De nombreux membres de la section Vereenegt Sektioonen Ettelbréck ont participé à l'excursion au *Phantasieland* à Brühl.



KANTON WOOLTZ: La section Kanton Wooltz a organisé leur assemblée des membres et fête des jubilaires à l'*Hôtel Pommerloch* en date du 29 juillet 2022.



KORDALL: La section Kordall était présente à la braderie de Pétange avec un stand OGBL.



ESCH-SUR-ALZETTE: La grande fête familiale baptisée *Bella Ciao* organisée tous les ans au Gaalgebierg par la section OGBL d'Esch-sur-Alzette a à nouveau été un grand succès les 24 et 25 septembre derniers.



OGBL SECTION CLERVAUX-HOSINGEN

Conférence: La pension s'approche! Êtes-vous prêt/e?

26.10.2022 | 14h00

📍 Centre Culturel Hosingen | 9 Op der Héi

Entrée gratuite

Inscriptions jusqu'au 25.10.22
Tel. +352 99 82 36 / info@opderheed.lu

agenda

Date	Heure	Section	Évènement
14/10	19h00	Differdange	Assemblée des membres 📍 Centre sportif, Niedercorn
15/10	18h00	Deutsche Grenzgänger	Assemblée des membres 📍 „Hotel zur Saarschleife“, Orscholz
19/10		Käldall	Table ronde sur les sujets: Énergie, Logement, Assurances sociales
19/10	19h30	Volmerange-les-Mines	Conférence sociale „Reclassement professionnel“ 📍 Algrange
22/10	16h00	Esch-sur-Alzette	Tournoi d'échecs 📍 Café Streik, Esch-sur-Alzette
22/10	17h00	Vereenegt Sektioonen Ettelbréck	Excursion - „Mosel Licht & Flammen“
26/10	19h00	Clervaux-Hosingen	Conférence sur la pension 📍 Centre culturel, Hosingen
29/10	12h00	Frontaliers belges	Fête des jubilaires
30/10		Esch-sur-Alzette	Festival du film italien
04/11		Dikrich-Veinen	Assemblée des membres 📍 „Al Seeërei“, Diekirch
05/11	19h00	Vereenegt Sektioonen Ettelbréck	Assemblée des membres 📍 „Am Frounert“, Bissen
11/11	19h00	DBRH	Fête des jubilaires 📍 Huncherange
12/11	19h00	Musel-Sauer	Fête des jubilaires 📍 Restaurant Simon's Plaza, Potaschberg
18/11		Esch-sur-Alzette	Fête des jubilaires 📍 Café Streik, Esch-sur-Alzette
25/11	16h00	Käldall	Fête des pensionnés 📍 „Schungfabrik“, Tétange
01/12		Esch-sur-Alzette	Fête St. Eloi
02/12	19h00	Musel-Sauer	After-Work Party 📍 Café „New Rive Gauche“, Grevenmacher
09/12		Differdange	Fête des pensionnés 📍 „Hall 0“, Obercorn
10/12		Volmerange-les-Mines	Noël des enfants 📍 Serémange-Erzange
17 & 18/12		Audun-le-Tiche Villerupt Pays-Haut	Noël des enfants 📍 Villerupt

Des brochures p

L'OGBL vous propose quatre brochures utiles pour tout savoir sur le droit du travail & le droit social, les faillites, le télétravail et l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Disponible dans nos agences SICA ou téléchargeable sur notre site Internet: www.ogbl.lu



Ce qu'il faut savoir

Allocations familiales, assurance dépendance, congé, durée de travail, indemnité de chômage, licenciement, pensions, prestations en cas de maladie, protection de la femme enceinte, protection des jeunes travailleurs, REVIS et salaire social minimum: cette brochure présente des réponses à maintes questions de nature générale et vous y trouverez un large aperçu des dispositions du droit du travail et du droit social. ◊



Faillite

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

Il est donc d'une importance capitale d'être bien accompagné dans cette épreuve. Cette brochure dresse les différentes étapes à suivre et les documents nécessaires pour faire valoir ses droits. ◊

pour tout savoir



Télétravail

Le télétravail est régi au Luxembourg par un accord interprofessionnel négocié entre les représentants du patronat et les syndicats représentatifs au niveau national et déclarée d'obligation en janvier 2021.

Cette brochure tâche de répondre aux questions fréquemment posées concernant cette réglementation du télétravail au Luxembourg. ◊



Je suis malade, que faire?

Dans un souci de bien informer les salariés, l'OGBL a élaboré cette brochure pour la première fois en 2013.

Suite à de nombreuses interventions de la part de l'OGBL la législation a toutefois été modifiée sur certains points significatifs. Conscient de porter ces modifications à la connaissance de ses membres, l'OGBL a donc décidé de rééditer cette brochure. ◊

Fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Pour l'année académique 2022-2023, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 50 000 € pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

1. But du fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études supérieures des enfants des membres de l'OGBL. Le Comité national de l'OGBL fixe annuellement le montant de la bourse accordée.

2. Critères d'éligibilité

- **Les membres:**
 - i. Le membre de l'OGBL, dont les enfants font des études supérieures, peut obtenir une bourse, s'il est membre de l'OGBL sans interruption

- Soit depuis son adhésion, si son âge à l'adhésion était de moins de 25 ans;
- Soit depuis au moins 20 ans, s'il avait les 25 ans accomplis à l'adhésion.
- ii. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que le conjoint survivant ait continué l'affiliation endéans un délai de trois mois.
- iii. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL.
- iv. Si un membre a été repris d'un autre syndicat (joindre certificat du syndicat précédent), il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en aura été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL au moins depuis cinq ans sans interruption.
- **Les enfants:**



Demande en obtention d'une bourse d'études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL

Par la présente, le/la soussigné(e)

nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Affiliations précédentes: _____

solicite auprès de l'OGBL un subside pour son fils/sa fille

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l(es) année(s):

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, mes salutations syndicales.

Signature

À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 28 février 2023 au plus tard à:
OGBL Gestion des membres

31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

- i. Les enfants légitimes.
 - ii. Les enfants reconnus à l'état civil.
 - iii. Les enfants placés dès leur jeune âge sous la tutelle d'un membre de l'OGBL.
 - iv. Les enfants issus d'une précédente union du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.
- **Les études:**
 - i. Le programme et le cycle d'études doivent faire officiellement partie du système d'enseignement supérieur du pays dans lequel se déroulent les études.
 - ii. Le diplôme sanctionnant le cycle d'études doit être délivré par, ou au nom d'une autorité de l'Etat compétente en matière d'enseignement supérieur.
 - iii. Il ne sera accordé aucune bourse pour les années/semestres devant être répétées.

3. Les formulaires de demande

Les formulaires de demande sont publiés dans l'AKTUELL au moins 3 mois avant le délai de remise.

4. Délais

Le délai de remise sera précisé sur le formulaire de demande. Aucune dérogation ne sera accordée, le cachet de la poste faisant foi.

5. Recours

En cas de refus d'une demande, le membre demandeur peut saisir la commission de surveillance qui décidera en dernière instance.

Sera jointe à la demande:

Une attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur.

CAFÉ STREIK!

LE CAFÉ STREIK VOUS INVITE À CES
3 CONCERTS JUSQU'À LA FIN DE L'ANNÉE 2022.



14 octobre 2022 | 21 heures

STEPH'ANIE

Entrée libre

Entre pop, folk, jazz et blues, la chanteuse française Steph'Anie vous emmène pour un voyage musical autour de standards de la chanson.

28 octobre 2022 | 20 heures

COAL STREET MINORS

Entrée libre

Coal Street MinOrs est un groupe du sud du Luxembourg. Fondé en 2012, il interprète de préférence le blues américain «Dirt Blues» de la côte ouest.

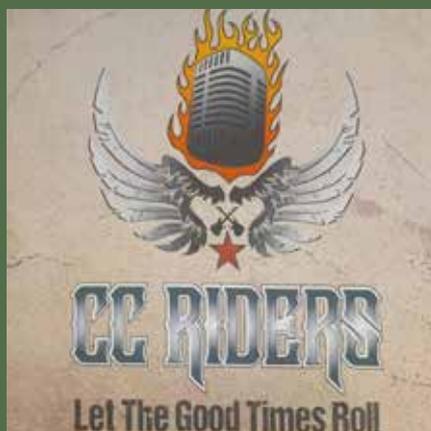


18 novembre 2022 | 20 heures

CC-RIDERS

Entrée libre

Le groupe CC-Riders a été fondé en 1997. Les concerts sont inspirés par Elvis Presley, Bob Seeger, Blues Brothers, Chuck Berry, Jimmy Hendrix, Johnny Cash, ...



CAFÉ
STREIK!

Nous sommes ouverts du lundi au vendredi à partir de 17 heures.
62 bd JF Kennedy – 4170 Esch-sur-Alzette – Luxembourg
cafestreik@pt.lu | +352 26 53 09 36 | FB /CafeStreik

Déterminé pour le salariat!



Rétablissement intégral de l'index, mesures directes pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages et ralentir considérablement l'inflation!
Des résultats impensables sans l'action et la ténacité de l'OGBL!

Le syndicat numéro 1 continuera à rester vigilant avec et pour vous.

Devenez membre, vous aussi!



hello.ogbl.lu