



OGB-L

JOURNEE
SYNDICALE
19. JUIN 2019

RAPPORT D'ACTIVITES 2014 - 2019



Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs



MIR MAACHEN ZUKUNFT

D'GEWERKSCHAFT NUMMER 1 AM GESONDHEETS- A SOZIALSEKTOR

L'OGBL s'engage pour :

- Des emplois de qualité
- De bons salaires
- La promotion de l'égalité
- Une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle
- La sécurisation des emplois
- La lutte contre l'exclusion sociale, la pauvreté, la discrimination, le racisme et l'intolérance

1. La direction syndicale élue en 2014 (- 2019)

Président:	Paul Becker (Centre hospitalier du Nord)
Vice-présidents:	Thomas Klein (Hôpitaux Robert Schuman) Fabia Monte (Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf)
Comité exécutif:	Marco Goelhausen (CHEM) Fabiana Blasi (CHEM) Annette Greiveldinger Juchems (Caritas Accueil /Solidarité) Chantal Gantrel (CHEM) Léonie Hoffmann (CHEM) Nathalie Becker (Stëftung Hëllef Doheem) Rainer Weinandi (CHL) Miguel Rodrigues De Barros (CHNP) Wilfried Kottmann (Hôpital Kirchberg) Monique Pegels (Rehazenter), Mike Christophe (CHL) Guyado-Weber Zeynaba (Servior) Sylvie Jansa (HRS) Marc Steffes (Help)

Membres cooptés du Comité exécutif :

Roland Lupo (Croix-Rouge), **Oliver Koch** (CHNP), **Armand Klamm** (HRS), **Christian Kohl** (CNDS), **David Fickinger** (CHL), **Roman Kmiotek** (CHL)

Autres membres effectifs de la direction syndicale:

Branche d'activité: Etablissements hospitaliers

Chantal Thomé (HRS)
Claude Thill (CHDN)
Diane Lux-Colette (HRS)

Alain Fickinger (CHL)
Luc Kalmes (CHDN)

Branche d'activité: Etablissements sanitaires des aides et de soins aux personnes âgées

Biacca Parri (Fondation Elysis)
Sigrid Barthélémy (Help)
Elke Schmidt (Fondation Elysis)
Maria Rosy Lopes Andrade (Zitha Services)

Thomas Hellbrück (Hospice civil Remich)
Stefan Roth (Help)
André Jacques (Fondation Elysis)

Branche d'activité: Services sociaux et éducatifs

Philippe Hanrion (Croix-Rouge)
Ermanno Pierini (Kräizbiereg)
Claude Reuter (Ligue HMC)
Steve Dadario (Croix-Rouge)

Michel D'Herbais de Thun (ARCUS)
Patrick Dalscheid (APEMH)
Marie Koné Ahoua (APEMH)

Branche d'activité: Autres établissements du secteur de la santé

Damien Wechtler (Domaine Thermal Mondorf)

Membres suppléants

Koch Tina (CHNP); **Bierlair Gaby** (CHEM); **Cungs Metty** (HRS); **Antunes Silvana** (CHEM); **Fassbinder Marco** (CHNP); **Mergeai Elisabeth** (CHDN); **D'Orazio Cyril** (CHEM); **Brito Flor Isabelle** (HRS); **Cabral Steve** (CHEM); **Busto Orellana Concetta** (HRS); **Biwer Joël** (CHEM); **Pelini Eric** (CHEM); **Folignoni Michel** (CHEM); **Hollerich Alexandra** (CHEM); **Ruffini Carine** (HELP); **Malambre Rose** (Maison de Soins « Op Lamp »); **Lucas Judith** (Hëllef Doheem); **Giusti Jakoby Gaby** (HPPA); **Roderes Vanessa** (Zitha Services); **Do Carmo Adao Paula** (Zitha Services); **Konsbruck Zwanck Eliane** (Hëllef doheem); **Penso Maria** (HELP); **Caçao Maria** (HELP); **Tiberi Antoine (dit Tony)** (Hospice civil Pfaffenthal); **Kirsch Albert** (APEMH); **Palm Edouard** (Coopérations asbl)

Membres cooptés

Weyland Nico (Servior)

Secrétaires: **Nora Back**, secrétaire centrale de l'OGBL
 Carole Steinbach, secrétaire centrale adjointe de l'OGBL (jusqu'en 2016)
 Pitt Bach, secrétaire central adjoint de l'OGBL (depuis 2017)
 Irène Schortgen, secrétaire centrale adjointe de l'OGBL

Assistante: **Géraldine Etienne**, OGBL

Commission de Surveillance: **Nico Bodry**, OGBL
 Steve Steffen, OGBL

2. Nos représentants au niveau national

Comité national de l'OGBL:

Pitt Bach

Nora Back

Paul Becker

Marco Goelhausen

Thomas Klein

Fabia Monte

Irène Schortgen

Rainer Weinandi

Comité exécutif de l'OGBL:

Nora Back

Paul Becker

Membres de la Chambre des Salariés :

Nathalie Becker

Sylvie Jansa

Paul Becker

Leonie Klein-Hoffmann (jusqu'en juillet 2018)

Alain Fickinger

Marco Goelhausen (depuis juillet 2018)

Suppléants :

Marco Goelhausen (jusqu'en juillet 2018), **Chantal Thomé**, **Thomas Klein**, **Steve Dadario**, **Fabia Monte-Demaret**

3. Elections Sociales du 12 mars 2019

En 2019, une fois de plus, les salariés du secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs ont confirmé le travail de l'OGBL et se sont exprimés largement en faveur du syndicat numéro 1 du Luxembourg lors des élections sociales dans les entreprises.

Sans doute, les grands succès de l'OGBL, notamment au niveau de la revalorisation des carrières dans les conventions collectives de travail du secteur hospitalier, aussi bien que du secteur des soins et des services sociaux, mais aussi la première grève du secteur qui s'est terminée avec une victoire énorme, ne sont pas passés inaperçus. Les professionnels du secteur savent que l'OGBL est un partenaire fort, qui sait assurer dans les moments les plus cruciaux de la lutte syndicale.

En gagnant des postes de délégués supplémentaires, l'OGBL a donc pu consolider davantage sa position de leader dans le secteur de la santé et des services sociaux et se voit soutenu de façon massive pour continuer sa lutte pour une politique du personnel progressiste.

Dans le secteur hospitalier, l'OGBL est dans plusieurs établissements le seul syndicat du fait qu'il a obtenu tous les mandats dans la délégation du personnel comme par exemple au Centre Hospitalier du Nord, au Rehazenter ou encore au Centre de Réhabilitation de Colpach.

Dans d'autres maisons, l'OGBL a une forte majorité dans les délégations du personnel comme par exemple dans les Hôpitaux Robert Schuman, issus de fusions, mais aussi au CHL, CHNP-Ettelbruck, et au CHEM.

Un bilan plus que positif, qui s'étend également au secteur des aides et soins, ainsi qu'au domaine des services sociaux. C'est surtout dans les grandes institutions que l'OGBL remporte les mandats à 100% : Croix-Rouge, Help-Doheem Versuergt, Servior, Caritas, Arcus, Apemh, ainsi que dans les maisons de soins qui étaient directement frappées par la grève en 2018 : An de Wisen, Parcs du 3^{ème} âge et ZithaSenior.

Mais aussi au niveau national, l'OGBL a pu confirmer sa majorité absolue à la Chambre des salariés dans le groupe 7 (Santé et Social) en remportant une fois de plus 5 des 6 sièges possibles.

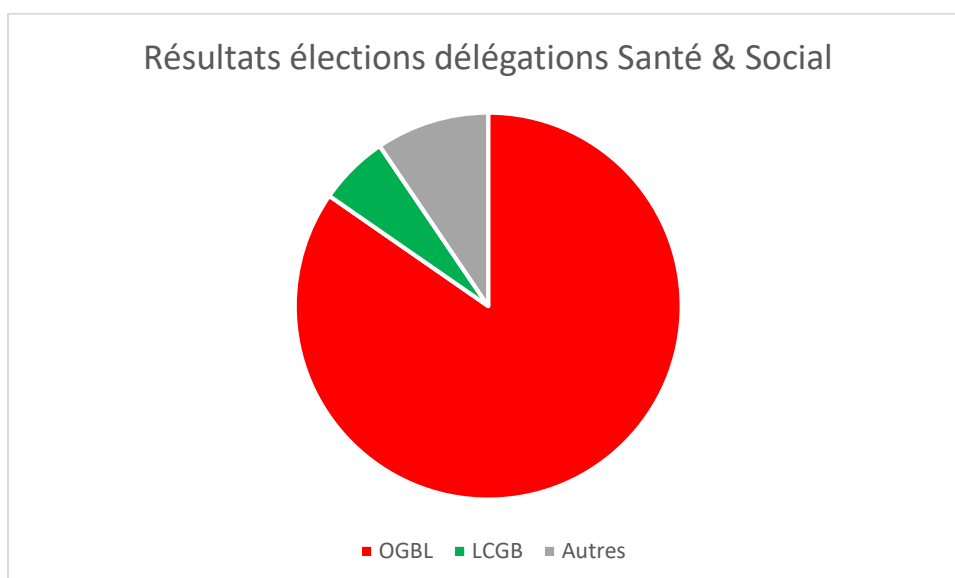
Ensemble avec 85% des délégués syndicaux dans le secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs, l'OGBL défendra les acquis des années passées et continuera sa lutte pour une amélioration des conditions de travail de tous les salariés.

1. Délégations du personnel

823 candidats OGBL se sont présentés.

	2019	2013
Candidats OGBL – Syndicat Santé	823	688

Résultat global des délégués effectifs :



	2019		p.r. à 2013
OGBL	375	84,65 %	(+1,42 %)
LCGB	26	5,87 %	(- 4,91 %)
Non-syndiqués	42	9,48 %	(+ 3,49 %)
Total	443		

2. Chambre des Salariés

Groupe 7 : Santé et Action sociale

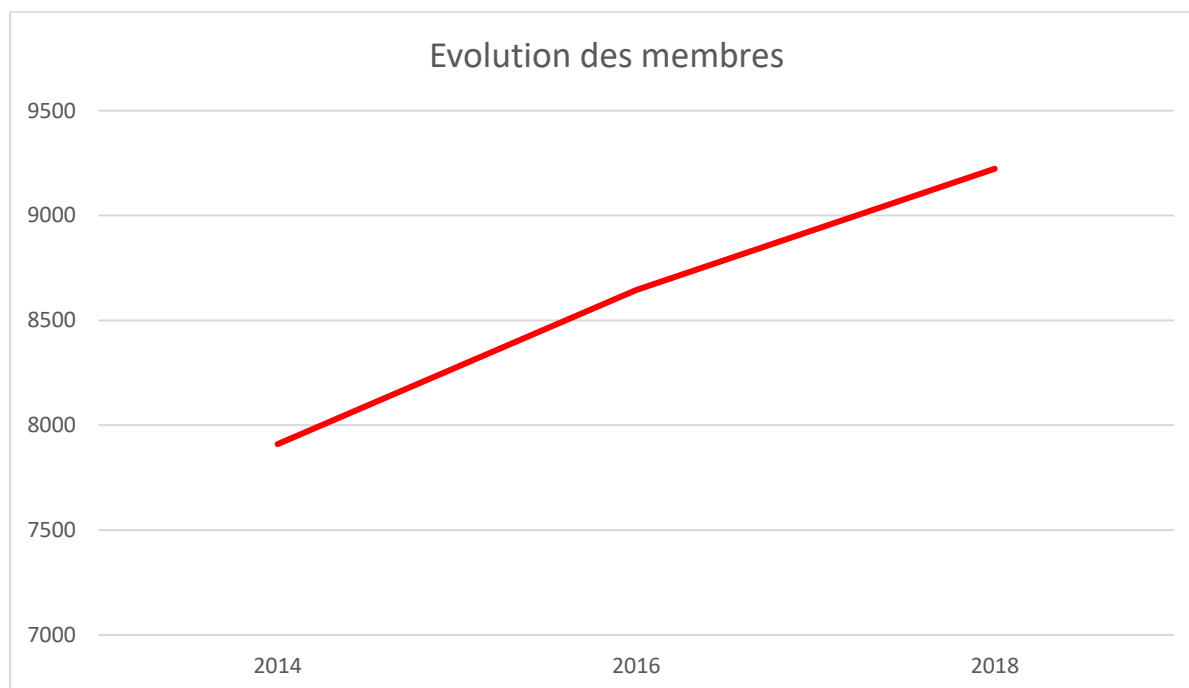
	2019			2013	
		%		%	Voix obtenues
OGBL	5 sièges	78,10 %	(+ 3,79%)	143 300	74,31 % 117 622
LCGB	1 siège	21,90 %	(- 1,29%)	40 174	23,19 % 36 714
NGL- SNEP	/	/		/	2,5 % 3 961

4. L'évolution des membres du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL (2014-2019)

2014: **7910** membres affiliés

2016 : **8644** membres affiliés

2018 : **9223** membres affiliés



Depuis les dernières élections sociales en 2014 (7910 membres) nous pouvons constater une augmentation de 1313 (jusqu'en 2018) de nos effectifs, c'est à dire 16,60 %.

5. Les conventions collectives de travail

1. Convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois CCT/FHL (2014-2019)

La période 2014-2019 a été marquée surtout par le long combat de la revalorisation des carrières dans les Secteurs FHL et SAS.

Pour rappel, la CCT FHL a été dénoncée le 20 septembre 2013 par la FHL, afin d'entamer des nouvelles négociations pour un renouvellement de celle-ci. Très vite, les parties ont dû constater que les positions étaient opposées les unes des autres et qu'un conflit semblait inévitable pour la période faisant objet du présent rapport.

En effet, deux points de vue fondamentalement différents opposaient les syndicats et la fédération des hôpitaux, qui revendiquait notamment un système de rémunération par fonction. Un tel système ne pouvait et ne pourra jamais être soutenu de la part de l'OGBL qui a toujours défendu un système de rémunération équitable, transparent et basé sur les diplômes des salariés.

Rappelons que la FHL (anciennement EHL) a même mené une étude de faisabilité en 2011 en vue d'introduire une rémunération basée sur des principes hiérarchiques et d'évaluation individuelle. C'était donc pendant les négociations entamées en 2014 qu'ils voulaient réaliser ce projet, préparé longtemps en avance.

En plus, la Fédération des Hôpitaux n'était pas prête à reconnaître et à transposer la réforme salariale qui a eu lieu dans la fonction publique dans sa totalité. Or, l'OGBL a toujours revendiqué que la même reconnaissance des diplômes et qualifications des professionnels de santé et socio-éducatifs qu'auprès de la Fonction publique se fasse dans la CCT FHL, dans le respect de l'enveloppe financière y attribuée, mais avec toute l'autonomie tarifaire de distribuer l'enveloppe de la manière la plus équitable possible.

Ainsi, pour l'OGBL, les professions d'aide-soignant et d'infirmier spécialisé, non revalorisées auprès de la Fonction publique, ont forcément dû bénéficier également d'un juste reclassement dans le secteur hospitalier.



Finally, no less than 9000 employees came down to the street on June 4, 2016 to show that they were ready to fight for the revaluation of their careers. A historic moment that was going to change the game in the health sector in Luxembourg and which strongly marked the period on which the present report is based.

In parallel, OGBL filed a case with the National Office of Conciliation so that it would take charge of the dispute. After only one negotiation meeting in July 2016 without result, the Hospital Federation remained silent, without for as much ceasing to exert pressure by wanting to close the negotiations and sign a new CCT by the end of 2016, and this without the revaluation of careers being carried out.

In 2017, the Health, Social and Educational Syndicate of OGBL itself made all the calculations to constitute a new salary grid, by removing the inequalities that had reigned for years, and by adapting the calculation to the salary reform that took place in the public function in 2015.

With these calculations that were to be presented to the employers' federation in order to transpose them into the collective agreement, and the legal deadline of the conciliation procedure that had expired since November 2016, the Health, Social and Educational Syndicate of OGBL had all the cards in hand.

Unfortunately, the conflict was not going to be resolved in the weeks to come, and the situation was more than tangential, when the strike committee of OGBL was to meet for the first time on May 30, 2017 to prepare the final step in this syndical struggle for the revaluation of careers: a first strike in the health sector in Luxembourg was being announced.

Face à cette pression, causée par l'énorme détermination des salariés, un accord a enfin pu être trouvé le 21 juin 2017, au bout de deux ans et demi de longues et dures négociations et la grève a pu être évitée. Un accord, qui reconnaissait les revendications de l'OGBL avec une revalorisation des carrières de 23% dans un système de rémunération équitable et considérant les différentes années d'études, niveaux de formation et diplômes des salariés.

Au-delà de la revalorisation des carrières, le protocole d'accord, portant renouvellement à la CCT comprenait:

- Une augmentation de la valeur du point indiciaire de 2,2% à partir du 01.01.2017. Le paiement du recalcul rétroactif de cette augmentation de la valeur du point se faisait pour le décompte du mois de juillet 2017.
- Une augmentation de la valeur du point de 1,5% avec effet au 1^{er} janvier 2018.
- Le paiement d'une prime unique en novembre 2017, se composant de :
 - Une prime de 0,9% sur le salaire annuel de 2014
 - Une prime de 1% sur le salaire annuel de 2016
 - Une prime de 2,2% sur le salaire annuel du 1.1.2015 au 31.12.2016
- AUCUNE détérioration de l'organisation du temps de travail

La CCT FHL a été renouvelée pour une durée de trois ans pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2020. Depuis la signature du protocole d'accord, les parties signataires se sont engagées à finaliser un nouveau texte coordonné dans les deux langues française et allemande



2. Convention collective de travail d'obligation générale SAS

Tout comme pour le secteur de la FHL, la période 2014-2019 dans le secteur des soins et du social a été également marquée par le long combat pour la revalorisation des carrières.

Pour rappel, le 20 mars 2014, une première réunion de sensibilisation et de mobilisation des délégués et militants du secteur socio-éducatif, a été organisée par les syndicats Santé, Services sociaux et éducatifs et des Services publiques à Esch-sur-Alzette.

Lors de cette réunion, les principales revendications des deux syndicats ont été formulées, notamment la revalorisation des carrières de santé et des carrières socio-éducatives à l'échelle des diplômes actuels de ces professions.

Un groupe de travail a également été mis en place pour coordonner les actions liées à cette revendication.

Il faut savoir que depuis des décennies, le personnel de santé et socio-éducatif n'était pas classé correctement et son travail n'était pas évalué à sa juste valeur. L'OGBL a toujours rejeté catégoriquement cette discrimination que le côté patronal a voulu aggraver en revendiquant l'introduction d'un nouveau système de rémunération selon les fonctions exercées.

En 2015, après la réforme auprès de la fonction publique, les ententes patronales du secteur s'opposaient à la transposition dans la CCT de la revalorisation des carrières de santé et des carrières socio-éducatives qui a été faite auprès de l'Etat.

Or, l'article 28 de la convention collective SAS précise que l'enveloppe financière de la convention collective SAS évolue parallèlement à l'enveloppe de la Fonction Publique luxembourgeoise, à savoir l'accord salarial et la réforme des carrières tels que votés le 25 mars 2015.

Le secteur SAS néanmoins, contrairement au secteur similaire des hôpitaux, dispose en ailleurs d'une commission paritaire autre que celle définit dans l'article 28.

Cette commission paritaire dite « ASFT » est instituée par voie légale, à savoir via la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique. L'article 12 b) de ladite loi précise notamment que les dépenses du personnel doivent être chiffrées sur base des dépenses du personnel de l'Etat. Ces dépenses constituent une enveloppe financière qui est fixée par le budget de l'Etat. La commission paritaire ASFT est demandée en son avis lors de chaque renouvellement de l'accord salarial auprès de la Fonction publique. L'avis de la commission concernait donc le chiffrage de l'impact financier des modifications et mesures prises.

Le 29 septembre 2015, les syndicats OGBL et LCGB ont dénoncé la CCT SAS conformément aux dispositions légales sur les négociations collectives. Deux réunions de négociation avec les ententes patronales ont ensuite eu lieu en novembre 2015 et janvier 2016. Lors de ces réunions, l'OGBL a présenté une méthodologie et les calculs afférents complets, méthodologie qui n'a pas été contestée par le côté employeur. Il en a même découlé un petit

groupe technique entre employeurs et syndicats qui a continué de travailler sur la méthodologie de l'OGBL.

Ensuite, en février 2016, les calculs ont été arrêtés dans l'attente de la réunion de la commission paritaire ASFT qui était censée elle-même chiffrer l'enveloppe.

Le souci était que l'OGBL était depuis des années déjà en attente d'une réunion de la commission paritaire ASFT. Depuis 2011 jusqu'en 2015, 4 courriers de demande de saisine ont été envoyés au président de la commission en question, sans succès.

Après des décennies de lutte pour la revalorisation des carrières, après que tous les calculs ont été faits de manière exhaustive par l'OGBL, après la transposition de la revalorisation des carrières auprès de la Fonction publique depuis 2015, après avoir trainé en longueur inutilement les revendications légitimes des salariés, les salariés occupés dans le secteur social et le secteur d'aides et de soins ne voulaient plus se laisser faire.

Le 4 juin 2016, ils ont manifesté à plus de 9000 à Luxembourg ville. Un moment historique qui allait changer la donne dans le secteur de la santé au Luxembourg et qui a fortement marqué la période dont fait objet le présent rapport.



Plusieurs mois plus tard, il n'y avait d'ailleurs toujours aucune solution au conflit. Même si, suite à la manifestation en Luxembourg-ville, le calcul de l'enveloppe se concrétisait, les ententes patronales osaient avancer ne pas vouloir transposer cette enveloppe salariale mise à disposition par l'Etat dans la nécessaire revalorisation des carrières.

Le 1^{er} mars 2017, l'OGBL et le LCGB décidaient donc de saisir l'Office National de Conciliation pour que celui-ci se charge du litige. La réponse patronale fut immédiate et la prime unique de 1,5% a été supprimée avec effet immédiat en avril 2017 pour mettre sous pression les salariés concernés.

Après deux réunions auprès de l'ONC, le 30 mars 2017 et le 26 avril 2017 et face à des salariés, déterminés à aller jusqu'au bout, les négociations commençaient à porter des fruits, et une troisième réunion, prévue le 15 juin 2017 a pu être annulée. Finalement, le 16 juin 2017, un accord a été signé et l'OGBL a réussi d'introduire un nouveau modèle de carrières, revalorisant fortement les professions soignantes tout en distribuant équitablement une partie de l'enveloppe sur les autres carrières.

L'accord comprenait entre autres les points suivants :

- Augmentation de la valeur du point indiciaire de 1,50 % à partir du 01.10.2017
- Augmentation de la valeur du point de 1,50% à partir du 01.01.2018
- La revalorisation des carrières dans une nouvelle grille des salaires
- Pas de régime transitoire, c.à.d. aucune rétrogradation des années de profession
- Les heures supplémentaires sont majorées à 50% pour chaque salarié
- Congé de formation continue augmenté de 8 à 24 heures par an
- Les heures supplémentaires ne sont plus annulées à la fin de l'année

La CCT SAS a été renouvelée pour une durée de deux ans pour la période du 1er octobre 2017 au 31 décembre 2019.



3. Les autres conventions collectives du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

a) La Convention collective du Centre thermal et de Santé de Mondorf

La CCT avait été dénoncée par l'OGBL et le LCGB en février 2017.

Dans le cadre des négociations, un accord a pu être trouvé et le 15 juin 2018 un renouvellement de la CCT du Domaine Thermal de Mondorf a été signé.

Pour la première fois depuis plus d'une décennie, une augmentation salariale de 2% pour les salariés non-concernés par le rapprochement aux conditions FHL, pour laquelle l'OGBL a longtemps lutté, faisait objet de la nouvelle convention. Cette augmentation a été transposée de façon suivante :

- Augmentation de 0,8% avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018
- Augmentation de 0,6% au 1^{er} janvier 2019
- Augmentation de 0,6% au 1^{er} janvier 2020

Au-delà de l'augmentation salariale, des congés supplémentaires ont été introduits. Ainsi, 1 jour de congé supplémentaire a été négocié pour les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans et un 2^{ème} jour supplémentaire pour les salariés de plus de 55 ans.

La CCT du Centre thermal et de Santé de Mondorf a été renouvelée pour une durée de trois ans pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020.



b) La Convention collective du Centre de Transfusion sanguine

Après la dénonciation de la CCT par l'OGBL le 27 septembre 2017, la première réunion de négociation a eu lieu un mois plus tard, à la date du 27 octobre 2017.

Lors de cette réunion, l'OGBL a exprimé sa volonté de vouloir intégrer le Centre de Transfusion Sanguine dans une des grandes conventions collectives sectorielles.

S'en suivaient des négociations longues et parfois conflictuelles, dû à la volonté de la direction, d'intégrer le CTS dans la CCT SAS en enlevant toutes les modalités plus favorables et négociées auparavant, à l'ensemble du personnel du CTS.

Après des mois de négociations, l'OGBL a organisé des plénières avec tout le personnel du CTS, le 19 février et le 22 mai 2018. Lors de ces réunions, les propositions patronales ont été rejetées majoritairement.

Finalement, nous avons pu signer un accord d'entreprise du Centre de Transfusion Sanguine le 19 juillet 2018. Nous avons réussi à défendre tous les acquis des salariés pour lesquels ces derniers ont longtemps lutté tout en intégrant le CTS dans le champ d'application de la CCT SAS.

Ainsi, tout le personnel fera partie d'une CCT forte d'un secteur caractérisé par une immense solidarité des salariés et a pu profiter avant tout d'une augmentation salariale importante due à la revalorisation des carrières dans la CCT SAS.

Au-delà, l'accord d'entreprise prévoit des modalités plus favorables pour les salariés du CTS, notamment :

- La durée de travail hebdomadaire du CTS est fixée à 39 h / sem.
- La pause rémunérée journalière de 15 min est garantie
- Les salariés du CTS disposeront de 34 jours de congé légal au lieu de 33 jours prévus par la CCT SAS
- Maintien des carrières CTS au cas où elles sont plus avantageuses que les carrières SAS pour les salariés actuellement sous contrat
- Une prime mensuelle de 1,5% pour les salariés qui maintiennent leur carrière CTS
- Une adaptation des carrières CTS aux futures augmentations de la valeur du point de la CCT SAS
- Une prime unique de 800€ pour tous les salariés du CTS sous contrat au moment de la mise en vigueur de l'accord

Les avantages complémentaires, prévus par l'accord d'entreprise signé le 19 juillet 2018, ont également été arrêtés dans un accord subordonné à la CCT SAS et reconnu par les parties signataires de cette dernière. Ainsi, la durée de l'accord est directement liée à la durée de la CCT SAS, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2019.

6. La première grève du secteur des soins

Le litige reposait sur la non-application des nouvelles modalités de la convention collective de travail des établissements hospitaliers (CCT FHL). En effet, la direction de la maison de soins « An de Wisen », ainsi que les deux autres maisons de soins « Les Parcs du 3^{ème} Âge » et « ZithaSenior » ont refusé d'appliquer les modalités résultantes de l'accord de renouvellement de la CCT FHL, trouvé le 21 juin 2017, entre la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), et les syndicats représentatifs OGBL et LCGB.

Il faut préciser qu'en 2010, les trois entreprises ont cessé d'appliquer la convention collective de travail des établissements hospitaliers (CCT FHL) pour les personnes nouvellement engagées. Ce personnel engagé depuis 2010, s'est vu attribuer les conditions d'une convention sectorielle, celle-ci d'obligation générale, à savoir la CCT du secteur d'aides et de soins et du secteur social (CCT SAS). Pourtant, les salariés en service avant cette date ont continué à bénéficier de la CCT FHL.

A plusieurs reprises, la direction de la maison de soins « An de Wisen » a déjà voulu enlever les conditions de la CCT FHL aux salariés en place.

Dans ce cadre, l'Office National de Conciliation a été saisi de la part de l'OGBL en décembre 2016 et une non-conciliation a été prononcée avant même le délai de la conciliation écoulé, le 14 février 2017. Pourtant, la grève a pu être évitée grâce à un accord trouvé entre le gouvernement, la direction de la maison de soins « An de Wisen » et l'OGBL à la date du 17 février 2017. Dans ce contexte l'OGBL et les salariés renonçaient donc de leur part à la grève prévue.

La convention collective de travail FHL a cependant connu un nouveau moment avec la signature d'un protocole d'accord, le 21 juin 2017, portant renouvellement de la CCT en y introduisant de nouvelles mesures, notamment au niveau des grilles de salaires.

Suite à cette signature, une pression accrue a été exercée sur le personnel de la part de la direction de la maison de soins « An de Wisen », qui a été rejoint par les deux entreprises, ZithaSenior et les Parcs du 3^{ème} Âge, sous prétexte que le financement du secteur était soumis à des décisions politiques d'économie. Par la suite, les directions des trois maisons de soins refusaient d'attribuer la revalorisation des carrières à leurs salariés sous contrat FHL.

Le 13 décembre 2017, le personnel concerné était prêt à montrer leur détermination lors d'une manifestation en salle, à l'OGBL à Dudelange. Faute de réaction de la part des trois directions, le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a saisi l'Office National de Conciliation à la date du 13 février 2018 pour un litige collectif.

Après des semaines de négociations devant l'ONC et face à un patronat sans scrupules, la procédure statutaire a enfin été lancée fin mai 2018 et des référendums de grève ont été organisés avec le personnel concerné des trois maisons de soins. Ces derniers se sont largement exprimés en faveur d'une grève et ont une fois de plus montré leur courage et leur détermination face à une telle injustice.

Ainsi, le 6 juin 2018, les salariés de la maison de soins « An de Wisen » entraient en grève. Le lendemain, à la même heure, leurs homologues de la maison de soins « Les Parcs du Troisième Âge » à Bertrange les ont suivis. Et enfin, le 15 juin, ceux des maisons de soins gérées par ZithaSenior à Luxembourg-ville et à Pétange.



Débutait alors un bras de fer inédit entre, d'une part, les salariés FHL de ces établissements, leur syndicat, l'OGBL, et d'autre part, les directions qui pouvaient également très vite compter sur le soutien de leur fédération patronale, la COPAS. Ainsi, la première grève dans le secteur d'aides et de soins au Luxembourg a commencé.

À Bertrange, il n'a fallu finalement que trois heures de grève pour faire plier la direction, et un accord de fin de grève a pu être signé le jour même, reprenant à 100% les revendications de l'OGBL.

Or, pour les salariés FHL de « An de Wisen », de longues journées allaient s'enchaîner et la grève allait durer 11 jours et nuits, le tout sur fond d'images, de désinformations et de tentatives d'intimidation de la part des directions.

Mais, les témoignages de solidarité se multipliaient et des salariés du secteur des soins, mais également d'autres secteurs, se rendaient régulièrement sur place, pour soutenir les grévistes. Ainsi, le samedi, 09 juin 2018 des centaines de salariés se rassemblaient dans le rond-point devant la Maison de soins à Bettembourg pour un piquet de solidarité.

Le vendredi 15 juin 2018, l'OGBL augmentait la pression en déclenchant, par surprise, la grève dans les maisons de soins gérées par ZithaSenior à Luxembourg et à Pétange.

Face à l'énorme détermination des salariés grévistes, le gouvernement s'activait et les directions des maisons de soins « An de Wisen » (Sodexo) à Bettembourg et ZithaSenior,

n'avaient finalement plus d'autre choix que d'accepter enfin les revendications de l'OGBL et de signer un accord avec ce dernier, le 16 juin 2018 au ministère d'Etat.

Les salariés concernés ont enfin obtenu à 100% ce pourquoi ils se sont battus. C'était une victoire sur toute la ligne, pour les salariés grévistes et pour l'OGBL.



7. Les autres activités principales 2014 - 2019

1. Plan social Stëftung Hëllef Doheem

Le 29 mai 2015 a eu lieu une attaque sans précédent contre les salariés du secteur FHL et du secteur SAS : Le plus grand prestataire d'aides et de soins ambulatoires, la Stëftung Hëllef Doheem, avait annoncé un plan social pour 90 collaborateurs.

Pour l'OGBL, qui a rompu les discussions avec la direction peu après les premières négociations en raison de leur refus de mener un véritable dialogue social, il était tout simplement inacceptable que des salariés allaient être licenciés chez Hëllef Doheem ou chez tout autre prestataire de soins dans un secteur qui est financé par de l'argent public.

Grâce à une mobilisation massive du personnel, le 4 juin 2015 dans la « Maison du Peuple » à Esch-sur-Alzette et le 11 juin 2015 devant le siège de la Stëftung Hëllef Doheem, le dossier a pris une nouvelle tournure et le plan social annoncé a pu être stoppé.



Le 24 juin 2015, une procédure de médiation a été entamée sous l'égide du Ministre de la Sécurité sociale, du Ministre du Travail et de l'Emploi, et de la Ministre de la Famille. Suite à cette réunion, et sur pression de l'OGBL, la Stëftung Hëllef Doheem, s'est engagée à rechercher et à appliquer des mesures visant un maintien dans l'emploi.

Le 24 novembre 2015, un plan de maintien à l'emploi a pu être signé au profit des salariés de SHD, menacés par une mesure de réduction d'effectifs.

En favorisant des réaffectations en interne tout comme des réorientations de carrières internes et externes, les licenciements ont pu être évités intégralement.

2. Journées « Elections sociales »

Le 7 décembre 2017, ainsi que le 9 octobre 2018 ont eu lieu des journées « Elections sociales » du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs à Esch-sur-Alzette et à Luxembourg-ville. Les délégués du personnel se sont réunis pendant une journée pour un échange d'opinions sur l'organisation des élections sociales dans leurs entreprises. Les changements au niveau législatif concernant les élections sociales en 2019 ont également été discutés.

Les échanges entre délégations étaient très intéressants et enrichissants et les deux réunions se sont terminées en convivialité.

3. Entrevues avec les Ministres

Au cours des années, de nombreuses entrevues avec les ministres compétents pour le secteur de santé, le secteur de soins et socio-éducatif ont eu lieu. Des échanges réguliers avec les Ministres ont ainsi été organisés relatifs à tous les sujets d'actualité dans le secteur de la santé, le secteur social et éducatif.

Quelques exemples :

Le 27 septembre 2016 a eu lieu une entrevue avec la Ministre de la Santé Lydia Mutsch, suite à la volonté du législateur de supprimer le droit des professionnels de santé à 5 jours de congé de formation.

Le 28 octobre 2017 a eu lieu une entrevue entre des représentants du syndicat santé, services sociaux et éducatifs et le Ministre du travail Nicolas Schmit sur demande de l'OGBL. Sur l'ordre du jour étaient les points du reclassement et de la préretraite.

Suite à cette réunion, un projet de loi a été rédigé, en vue d'assurer que les personnes concernées par un reclassement pourraient profiter des revalorisations des carrières dans le cadre des nouvelles CCT.



Le 27 avril 2018, le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a revu Monsieur le Ministre Nicolas Schmit par rapport au reclassement professionnel. Dans ce cadre, les salariés concernés avaient préparé des courriers, expliquant leurs situations personnelles et exprimant leur impuissance face à cette injustice. Ensuite ils ont prié l'OGBL de les transmettre au ministre compétent.

Le 15 janvier 2019 une entrevue a eu lieu entre le Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse Claude Meisch et le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs. Les représentants de l'OGBL ont alors profité de l'occasion pour évoquer l'impact des décisions de la dernière période de législation sur le travail quotidien des professionnels du secteur social, notamment dans les maisons relais, ainsi que l'absence d'une convention collective de travail pour les salariés des crèches privées.



Le 27 février 2019, suite aux élections législatives, le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a demandé une entrevue avec le nouveau Ministre du Travail, Dan Kersch pour relancer le projet de loi, rédigé par Monsieur le Ministre Nicolas Schmit quelques mois plus tôt.



Le 28 février 2019 une entrevue a eu lieu entre l'OGBL et le Ministre de la Santé Etienne Schneider au sujet des DRG (cf. point 5.) et de l'externalisation des IRM. Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs s'est clairement exprimé en défaveur de ces deux mesures.

4. Journée syndicale

Le jeudi, 3 mars 2016 a eu lieu une journée syndicale statutaire extraordinaire du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs pour adopter l'avant-projet de texte des statuts de l'OGBL, ainsi qu'une résolution concernant la revalorisation des carrières de santé et socio-éducatives.

5. Conférence sur les DRG

Après les élections législatives de 2013, le programme gouvernemental annonçait un nouveau modèle de financement des établissements hospitaliers sous forme de DRG.

Le 5 octobre 2015, une conférence avec Monsieur Herbert Weisbrod-Frey sur les conséquences du financement à l'activité (DRG) sur le personnel, les hôpitaux et les patients a eu lieu au CEFOS à Remich.

Il s'avère qu'un tel système de classification des séjours hospitaliers est basé sur le seul principe de productivité et dégradera de façon significative les conditions de travail des salariés du secteur d'un côté et la qualité des soins envers les usagers de l'autre côté.

Même si aujourd'hui, sur pression de l'OGBL, un financement sous forme d'enveloppe budgétaire globale biannuelle a été maintenu, le gouvernement actuel continue à mener des études dans ce sens et l'OGBL restera vigilant dans la question des DRG dans les années à venir.



6. Journées de réflexion du Comité exécutif

Du 20 avril 2016 au 21 avril 2016, ainsi que du 25 octobre 2017 au 27 octobre 2017, le Comité exécutif du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs s'est réuni à huis clos, avec pour objectif de définir et d'agencer les grands thèmes du syndicat, ainsi que d'améliorer la communication et le fonctionnement par rapport à l'accompagnement des membres et des délégués militants.

7. Autres actions

Prise de position relative aux problèmes liés à la fonction de l'auxiliaire de vie. Nous avons constaté dans le passé que cette nouvelle profession, pourtant beaucoup engagée dans les secteurs de la santé et le secteur social et éducatif ne bénéficiait que de peu de reconnaissance de la part des gestionnaires. Ainsi les professionnels, à l'issue de la formation, en possession d'un diplôme CATP / DAP étaient classés dans la carrière de l'Aide socio-familial. Nous avons rencontré à plusieurs reprises des professionnels concernées, tout autant que des étudiants en voie de formation. Nous avons également rencontré la nouvelle Association des Auxiliaires de vie au Luxembourg, le 13 avril 2018.



L'OGBL n'a pas cessé de s'engager dans ce dossier et finalement, un accord a pu être trouvé au niveau de la commission paritaire SAS en faveur de la reconnaissance des « auxiliaires de vie » et le juste classement dans la grille des Salaires.

Création d'un groupe de travail sur la réforme de la formation des professions de santé.

Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a lancé un groupe de travail avec différentes associations des professionnels de la santé pour s'échanger sur une éventuelle réforme de la formation des professions de santé. Suivant la logique des évolutions à l'étranger, ainsi que la position de la OMS (Organisation Mondiale de la Santé), l'idée est d'analyser une adaptation du modèle luxembourgeois aux critères du processus de Bologne. Le syndicat suivra de près l'évolution de ce dossier.

Au cours de la période 2014 - 2019, des **formations syndicales spécifiques** ont été organisées par le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL pour les délégués du personnel. Le syndicat a pu réagir sur les demandes du terrain et organiser des formations adaptées sur différents sujets comme le reclassement, les pensions, les représentants du personnel dans les CA etc.

En 2018, nous avons organisé des **formations spéciales pour les candidats aux élections sociales de mars 2019**. Plus de 120 candidats se sont inscrits à ces formations, auxquelles ont également participé certains de nos délégués expérimentés afin de pouvoir donner des conseils et tuyaux aux nouveaux candidats.

Participation active du syndicat aux travaux de préparation des **projets d'avis en matière de santé et de services sociaux des chambres professionnelles**, comme par exemple les lois sur la réforme des préretraites, du reclassement, le maintien intégral du salaire en cas de maladie, la loi relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière, l'assurance dépendance, etc.

Participation active du syndicat au sein du **Conseil d'Administration du Centre de Formation Professionnelle Widong**.

Depuis des années un **groupe de travail CoCoMix** sous la responsabilité de Thomas Klein et de Oliver Koch discute les points essentiels en relation avec les comités mixtes du secteur hospitalier. Dans ce cadre, un forum en ligne a été créé pour faciliter les échanges et la documentation des discussions.

Une plateforme d'échange « Comité SAS » a été créée, qui permet aux délégués du secteur SAS de s'échanger sur des éventuelles questions rencontrées dans l'exécution de leurs missions, ainsi que sur des problèmes d'interprétation au niveau de la CCT SAS.