

aktuell

#5 2023 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL

Notre force, la solidarité!

DOSSIER

C'est quoi
la CSL?

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

Adrien Nuijten

17, rue de l'École / B-6866 Wibrin

Impression

Editpress

décembre 2023

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
<p>Le nouveau gouvernement affiche sa couleur... libérale-conservatrice L'économie, c'est nous! - Retour sur le meeting des syndicats professionnels Les différentes facettes de la transition énergétique Le Landesverband dit oui à son intégration définitive au sein de l'OGBL La pauvreté infantile augmente pour la 3^e année consécutive... également au Luxembourg Europe: Salaires réels en baisse malgré une augmentation des bénéficiaires réels</p>	
◆ Echos du terrain	P 22
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Regards	P 44
<p>11^e édition des Entretiens de Remich Quel avenir pour notre système de pension luxembourgeois? Ensemble, faisons entendre la voix des femmes! 5^e rencontre de syndicalistes, conseillers et dirigeants d'associations lusophones en Europe</p>	
◆ Zoom sur les sections locales	P 48
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 52
<p>A partir de quel âge puis-je prendre ma retraite?</p>	
◆ Divers	P 55



La nouvelle coalition libérale-conservatrice est arrivée

Autant le dire tout de suite, le programme du nouveau gouvernement issu des élections du 8 octobre est préoccupant. Qu'il s'agisse de l'index, des pensions, du temps de travail, de la fiscalité, du logement, du système de santé ou de la sécurité sociale : les annonces de la nouvelle coalition libérale-conservatrice ont de quoi inquiéter les salariés, les pensionnés et leurs familles. Mais comme nous l'écrivons un peu plus loin, il ne s'agit à ce stade que de déclarations d'intention. Rien n'est donc encore fait ! C'est à nous, à vous, à l'OGBL, qu'il reviendra d'être à la hauteur dans les semaines et mois à venir pour s'y opposer et que ces annonces ne deviennent ainsi pas des réalités. Dans les pages qui suivent, nous vous proposons un premier aperçu des attaques qui s'annoncent.

Nous revenons dans cette nouvelle édition de *l'Aktuell* évidemment aussi sur l'un des conflits sociaux qui a marqué ces dernières semaines, celui des salariés d'Ampacet à Dudelange qui sont entrés en grève le 27 novembre dernier – leur direction ne leur laissant pas vraiment d'autre choix — et qui,

à l'heure où nous mettions sous presse était toujours en cours.

A moins de trois mois des prochaines élections sociales, il nous a également paru opportun de mettre le projecteur sur une institution importante et finalement mal connue du public, à savoir la Chambre des salariés, dont on ne connaît en effet pas toujours le rôle et les missions. Nous lui consacrons ainsi notre dossier central.

Enfin, comme à votre habitude, vous retrouverez dans ce nouveau numéro de *l'Aktuell* évidemment tout ce qui a marqué l'actualité sociale du pays au cours des dernières semaines, mais aussi les résultats de négociation de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités, les différents conflits en cours dans les entreprises, sans oublier l'actualité des autres structures de l'OGBL.

Bonne lecture. Et bonnes fêtes de fin d'année.



Olivier Landini
responsable du service communication



Meeting des syndicats professionnels

12

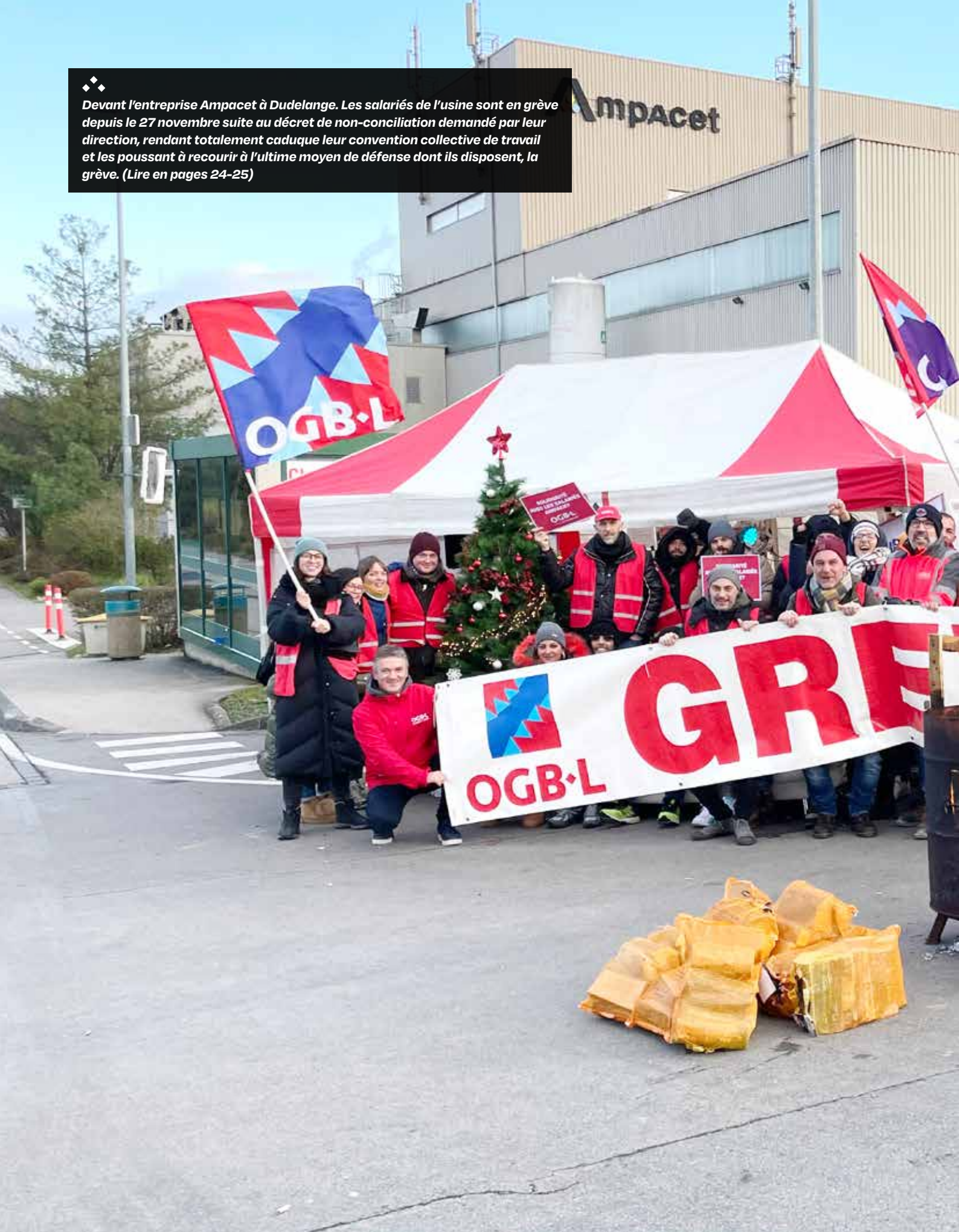


La grève Ampacet

24



Devant l'entreprise Ampacet à Dudelange. Les salariés de l'usine sont en grève depuis le 27 novembre suite au décret de non-conciliation demandé par leur direction, rendant totalement caduque leur convention collective de travail et les poussant à recourir à l'ultime moyen de défense dont ils disposent, la grève. (Lire en pages 24-25)





WE OGB-L



OGB-L

Portrait de la population au salaire minimum

La Chambre des salariés a publié en octobre une grande étude menée par la CSL portant sur le salaire social minimum, qui démontre, chiffres à l'appui, que contrairement à une idée reçue, le montant du salaire social minimum (SSM) est loin d'être excessif au Luxembourg. Mais plus encore, cette étude analyse, comme cela n'avait jamais été fait auparavant, les caractéristiques sociodémographiques, socioprofessionnelles et socioéconomiques des bénéficiaires du SSM. Disponible sur le site de la CSL: www.csl.lu



Le Bureau exécutif se renforce

Le Bureau exécutif de l'OGBL se renforce à moins de trois mois des élections sociales avec la nomination de deux nouveaux membres en son sein. Sur proposition du Comité exécutif, le Comité national de l'OGBL a en effet avalisé le 12 décembre la nomination des secrétaires centraux David Angel et Pitt Bach comme nouveaux membres du Bureau exécutif de l'OGBL. David Angel est en charge du syndicat Commerce et Pitt Bach est quant à lui responsable du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs.



Renforcer l'union des forces progressistes

Une délégation du LSAP et une délégation du Bureau exécutif de l'OGBL se sont rencontrées le 28 novembre afin de partager leurs analyses respectives de l'accord de coalition du nouveau gouvernement. Lors de cette réunion, le LSAP et l'OGBL ont dressé le constat que le projet gouvernemental se caractérise par une approche conservatrice-libérale. Le LSAP et l'OGBL partagent dès lors une certaine inquiétude au sujet de mesures annoncées notamment en ce qui concerne le droit du travail, les pensions et le système de santé.

Dans le domaine du droit du travail, les échanges ont ainsi porté sur la flexibilisation de l'organisation du temps de travail dans les entreprises, l'extension du travail dominical ou bien encore l'introduction de «chèques emploi» sur base horaire. Tant pour le LSAP que pour l'OGBL, il est évident que de tels changements auront des répercussions dramatiques pour les salarié-e-s. Le LSAP et l'OGBL suivront de près l'évolution de ces politiques avec une très grande vigilance et échangeront à leur sujet dès que nécessaire.

Face à cette politique conservatrice-libérale, il va de soi que les forces progressistes de la société luxembourgeoise doivent s'unir. Ceci afin de s'assurer que les acquis sociaux ne soient pas remis en cause tout en continuant à s'investir, chacun dans son rôle, pour une société plus juste et solidaire.



Make Amazon Pay

A l'occasion du dernier Black Friday, le 24 novembre, la coalition internationale *Make Amazon Pay*, qui regroupe plus de 80 organisations à travers le monde, a mené des actions symboliques dans de nombreux pays à travers le monde pour réclamer la fin des pratiques destructrices et injustes d'Amazon. A Luxembourg une action a eu lieu sur la place Hamilius. Amazon a largement les moyens de payer correctement ses employés et de s'acquitter de sa dette envers la planète, mais l'entreprise ne le fera que si elle y est obligée.

Elections sociales

12 mars 2024

Votez liste
2

L'OGBL se présentera aux élections sociales du 12 mars 2023 avec le numéro de liste numéro 2. Le tirage au sort des numéros a eu lieu le 20 novembre dernier au ministère du Travail.

Pour rappel, les élections sociales se tiennent tous les cinq ans au Luxembourg et comporte deux volets. D'une part, il s'agit pour les salariés d'élire les membres de la délégation du personnel dans leur entreprise. D'autre part, tous les salariés et pensionnés du Luxembourg élisent à cette occasion leurs représentants au sein de la Chambre des salariés. Sauf exception, les élections sociales dans les entreprises se tiennent toutes le même jour — en 2024, ce sera donc le 12 mars.

En ce qui concerne les élections sociales pour la Chambre des salariés, il s'agit d'un vote par correspondance. Tous les salariés et pensionnés du Luxembourg recevront en début d'année un courrier à domicile (où qu'ils habitent) contenant un bulletin de vote, qu'ils sont ensuite invités à remplir et à renvoyer (gratuitement) avant le 12 mars 2024 •

Premier échange avec le nouveau ministre du Travail

Le Bureau exécutif de l'OGBL a rencontré le 30 novembre le nouveau ministre du Travail, Georges Mischo, dans le cadre d'un premier échange qui a porté principalement sur la nécessité de réformer la loi sur les conventions collectives de travail, l'organisation du temps de travail, le conflit social chez Ampacet et la situation dans le secteur du bâtiment •



Des temps difficiles s'annoncent

Non, l'OGBL ne s'est pas radicalisé. Ce sont les temps que nous traversons qui se sont radicalisés. Nous sommes confrontés à des vents contraires, émanant aussi bien de la politique que du patronat. Et l'OGBL est exactement là où il doit être en tant que syndicat: nous résistons et défendons les droits des salariés et de leurs familles. Et ces derniers sont actuellement attaqués violemment dans une entreprise: Ampacet...

Une direction a décrété ici unilatéralement l'échec de la conciliation et a ainsi dénoncé la convention collective en vigueur. Il s'agit d'un événement inédit dans l'histoire sociale du Luxembourg : un employeur qui dénonce lui-même la trêve sociale qui va de pair avec la durée de validité de la convention collective ! Ce n'est rien d'autre qu'une attaque frontale à l'encontre du modèle social luxembourgeois!

Il ne s'agit donc pas, dans le cas d'Ampacet, uniquement d'une grève dans une petite entreprise industrielle, mais d'un dossier revêtant une importance nationale! Il s'agit d'éviter que l'exemple d'Ampacet fasse école et que d'autres entreprises suivent la même voie.

C'est la raison pour laquelle il est hors de question de céder chez Ampacet. Les grévistes d'Ampacet, qui bravent depuis plus de deux semaines la pluie, la neige, le gel et les rafales de vent, démontrent chaque jour de façon impressionnante qu'ils n'abandonneront pas. L'OGBL, tout l'OGBL, se tient chaque jour avec la même détermination à leurs côtés. Nous continuerons avec force jusqu'à ce que l'employeur cède enfin !

Au niveau de la politique nationale, les premières attaques sont également préprogrammées. Il n'a pas fallu attendre longtemps avant que la nouvelle ministre de la Santé et de la Sécurité sociale ne donne le ton : renforcement des retraites privées complémentaires au détriment de la collectivité, ce qui signifie une remise en cause de notre système de pensions public et solidaire!

Nous allons traverser des temps difficiles. Le programme de coalition est clair et ce, au-delà de la question des pensions!

Le capital sera encore renforcé, l'éducation, la santé et les pensions abandonnées au libre marché. L'environnement ne sera pas prioritaire, la crise du logement continuera à faire rage. Les employeurs veulent quant à eux modeler notre vie privée en flexibilisant de façon autoritaire le temps de travail. Et, avant tout, les salariés et les pensionnés devront se serrer la ceinture.

A l'heure où un gouvernement libéral-conservateur parle la même langue que les organisations patronales et que de multiples crises pèsent sur les salariés et leurs familles, il est devenu indispensable de renforcer l'OGBL.

Nous devons défendre nos acquis, protéger et développer notre droit du travail, garantir nos pensions afin d'assurer et améliorer la situation générale des salariés, des pensionnés et de leurs familles.

Et c'est la raison pour laquelle nous avons besoin d'un OGBL fort.

Il nous appartient à tous de faire des prochaines élections sociales une démonstration de force pour les salariés et les retraités! Il ne s'agit pas seulement d'une élection de plus, mais de l'occasion de placer nos intérêts tout en haut de l'agenda.

Cette fois-ci, nous pourrons tous voter. Et nous devrions user de ce droit, car l'élection à la Chambre des salariés représente, avec plus de 600 000 électeurs, la plus grande élection démocratique au Luxembourg. C'est l'occasion de peser activement sur le cours des choses.

Ensemble, nous sommes forts et ce n'est qu'ensemble que nous pouvons apporter de véritables changements!

Pas de fausses promesses, juste des actes forts.

Nora Back, présidente de l'OGBL

Le nouveau gouvernement affiche sa couleur...

...libérale-conservatrice

Dès l'annonce de la formation de la nouvelle coalition gouvernementale composée du CSV et du DP, l'OGBL avait prévenu que des temps difficiles s'annonçaient, compte tenu des programmes électoraux de ces deux partis. L'accord de coalition finalement conclu entre le parti conservateur et le parti libéral n'est venu que confirmer les craintes exprimées par l'OGBL. Si le programme gouvernemental comprend certes quelques éléments positifs, il demeure toutefois vague sur de nombreux sujets et puis il comprend surtout des attaques en règle dans les domaines qui touchent au plus près les intérêts des salariés, des pensionnés et de leurs familles.

— Index

Si le nouveau gouvernement affirme certes que «le système d'indexation sera maintenu sous sa forme actuelle», il le remet cependant en question dès la phrase suivante, en annonçant la convocation d'une tripartite dès lors que plus d'une tranche indiciaire serait due en l'espace d'un an. Et le gouvernement ne compte certainement pas réunir de tripartite pour proposer des améliorations, comme le serait par exemple le versement d'une tranche anticipée. Non, ce qui s'annonce, ce sont bel et bien de nouvelles tentatives de manipulations. L'OGBL se rendra à ces tripartites, mais avec un message clair et net: Pas touche à l'index!

— Pensions

Alors que le niveau des réserves du régime de pension s'élève à 23,5 milliards d'euros, et alors que les assurés ont déjà essuyé de lourdes pertes en raison de la réforme de 2012, le programme de gouvernement affirme néanmoins que le taux de cotisation actuel sera «insuffisant pour payer des pensions annuelles à partir de 2027». Alors que les programmes électoraux étaient restés plutôt silencieux à ce sujet, il est désormais clair que le gouvernement prépare d'ores et déjà de nouvelles détériorations, même s'il dit souhaiter trouver un «consensus» en la matière avec la «société civile». Ce qui est certain, c'est que l'OGBL ne fera pas partie d'un «consensus» qui vise à détériorer le régime des pensions, que ce soit pour les pensionnés actuels ou futurs. Au contraire, il faut des améliorations.

— Temps de travail

Sous couvert de vouloir promouvoir une meilleure «work-life-balance», le gouvernement annonce

des réformes fondamentales, qui risquent pourtant de produire exactement l'inverse: une flexibilisation à outrance, avec des salariés qui devront se tenir disponibles pour travailler à tout moment suivant le bon vouloir de l'employeur. Ainsi, il est annoncé que les limitations par rapport au travail du dimanche seront levées et que même le repos hebdomadaire sera revu. Plus grave encore, l'accord de coalition s'attaque directement aux droits de négociation des syndicats, en prévoyant d'office une annualisation du temps de travail. De telles formes de travail, aussi flexibles, sont possibles aujourd'hui mais uniquement dans le cadre de convention collective de travail (donc avec des contreparties). Et elles doivent le rester. L'OGBL s'oppose à ce que les conventions collectives soient remplacées par des accords d'entreprise sans les syndicats. Il faut une réduction du temps de travail et non des salariés disponibles 24 h sur 24.

— Fiscalité

Un des rares points positifs de l'accord de coalition réside dans l'ajustement des barèmes de l'impôt au 1^{er} janvier 2024 qui s'appliquera désormais à 4 tranches indiciaires au lieu des 2,5 tranches prévues initialement. Mais, malgré les belles promesses électorales, aucun automatisme n'est prévu à l'avenir. Et le programme de gouvernement ne prévoit rien par ailleurs pour introduire plus de justice fiscale. Bien au contraire. Il s'oppose explicitement à une imposition plus forte des hauts revenus, des très grandes fortunes et des successions. Il annonce une baisse généralisée de l'imposition des bénéficiaires des entreprises, alors que le gouvernement précédent l'avait déjà baissée à deux reprises. En comparaison, les annonces portant sur d'éventuels allègements fiscaux pour les petits et moyens revenus, ainsi que pour la classe 1a, restent très vagues. C'est un programme fiscal qui ne fera que creuser les inégalités sociales. L'OGBL s'y opposera de toutes ses forces.

— Logement

Dans la même lignée que le programme fiscal du nouveau gouvernement, les mesures annoncées pour venir à bout de la crise persistante du logement se résument surtout à des cadeaux pour les promoteurs immobiliers et les investisseurs. Des instru-

ments, qui ont pourtant clairement échoué par le passé pour améliorer l'accès au logement (comme l'amortissement accéléré) sont même renforcés. Des études scientifiques ont pourtant démontré que de telles mesures n'ont fait qu'accroître les inégalités au niveau de l'accès au logement. Avec une politique qui mise uniquement sur l'offre, y compris en négligeant des considérations environnementales, le gouvernement affiche clairement que ce qui lui importe le plus, c'est l'augmentation des marges de profits des promoteurs immobiliers. L'OGBL s'engage pour une autre politique – une politique qui met l'accès au logement au centre.

— Santé et Sécurité sociale

Au niveau de l'assurance maladie, le programme de gouvernement annonce d'ores et déjà vouloir «épurer... les missions de prise en charge de la CNS». Cependant, si un déséquilibre existait au niveau du budget de la CNS, l'OGBL n'accepterait aucune détérioration au niveau des prestations dans ce cadre. Ceci mettrait en péril notre système solidaire et mènerait à terme à un système de santé à deux vitesses où seuls les plus riches auraient les moyens de se faire soigner. L'OGBL s'oppose également à la révision annoncée de la loi sur le virage ambulatoire, avec comme but de privatiser l'utilisation d'appareils dit lourds, ce qui permettrait à des acteurs privés de venir s'enrichir sur le dos de notre système de santé. Enfin, l'OGBL souligne également que le principe du payeur-décideur doit impérativement être conservé au sein de la CNS.

— Et demain l'austérité?

Ce que le programme de gouvernement ne prévoit pas, c'est une politique d'austérité. Mais... il prévoit des baisses d'impôts, une pléthore de subventions et d'exemptions fiscales pour les entreprises, des investissements publics élevés, tout en excluant en même temps une augmentation de la dette publique. Le programme ne prévoit aucune nouvelle recette pour l'Etat et exclut d'avance toute mesure qui mettrait les très hauts revenus et les grandes fortunes davantage à contribution. Cette équation ne tient pas la route et fait écho aux politiques d'austérité menées après la crise financière de 2008. En excluant de nouvelles recettes ainsi qu'un endettement supplémentaire, le gouvernement n'aura d'autre choix que de s'attaquer aux dépenses de l'Etat. Le programme de coalition ne l'évoque pas, mais la suite logique du programme néolibéral présenté par la coalition CSV/DP consistera logiquement en la mise en œuvre d'une politique d'austérité.

Il n'est pas encore trop tard pour s'opposer à ces politiques annoncées. Pour l'instant, il ne s'agit que de déclarations d'intention, et non de projets de loi concrets.

Pour s'opposer aux attaques annoncées contre nos acquis, pour éviter une politique d'austérité, il faut une opposition forte. Il faut un syndicat fort. Et seul l'OGBL, le syndicat no 1 au Luxembourg, est en mesure de relever ce défi. Pour le faire, il a besoin du soutien de tous les salariés et pensionnés.



L'économie, c'est nous!

Les syndicats professionnels de l'OGBL avaient invité le 30 novembre dernier leurs délégués, militants et candidats de tous les secteurs de l'économie à un meeting pour parler de temps de travail, sécurisation des emplois et politique salariale. Bref, le cœur de l'activité quotidienne de l'OGBL dans les entreprises. Rendez-vous avait été donné pour l'occasion à la discothèque *Encore* à Luxembourg.

Dans son introduction, la présidente de l'OGBL, Nora Back, est notamment revenue sur le nom de ce meeting. «L'économie, c'est nous!», a-t-elle ainsi souligné, «nous, les salariés dans tous les secteurs socioéconomiques qui prestons le travail, qui produisons les richesses. C'est ça l'économie. Sans nous, ces plus-values ne peuvent pas être produites. Sans nous, les entreprises ne fonctionnent plus». Un message adressé aussi bien au patronat qu'au nouveau gouvernement.

La présidente de l'OGBL s'est également adressée directement aux salariés d'Ampacet entrés en grève quelques jours plus tôt (lire en pages 24-25) et présents dans la salle, en fustigeant l'attitude inacceptable de leur employeur qui piétine le modèle social luxembourgeois.

Elle a ensuite expliqué que les cinq prochaines années risquent également d'être difficiles pour tous les salariés du Luxembourg, au regard de ce que prévoit (ou ne prévoit pas) le nouveau gouvernement (lire en pages 10-11). L'OGBL donnera évidemment sa chance au nouveau gouvernement et discutera avec lui, mais il n'acceptera en aucun cas des mesures allant à l'encontre des intérêts des salariés.

Les participants au meeting ont ensuite pu «voir et entendre ce que signifie concrètement la transposition d'une politique salariale par l'OGBL», comme l'a résumé Isabel Scott, secrétaire centrale adjointe de l'OGBL et modératrice de cette soirée. Au programme de celle-ci: trois blocs thématiques mêlant des exposés de secrétaires centraux et des témoignages de délégués de l'OGBL issus de secteurs très hétérogènes: Armand Klamm (Hôpitaux Robert Schuman), José Da Costa (Voyages Emile Weber), Jacques Adam (Tarkett) Calogero Galletta (banque Caceis), Maria Das Dores (Nettoservice) et Loïc Duprel (commune de Schifflange).

— Temps de travail

Le premier thème du meeting a été consacré au temps de travail. Une question très diverse, comme l'a rappelé Jean-Luc De Matteis, membre du Bureau exécutif de l'OGBL: «Ce n'est pas seulement la question de savoir combien de temps je travaille, que ce soit aujourd'hui, cette semaine, ce mois-ci ou cette année? Mais c'est aussi, celle de savoir quand est-ce que je travaille? Comment je travaille? Quand est-ce que je suis libre? Quand est-ce que je suis en congé? Et bien d'autres facettes encore.» Comme par exemple aussi la question de la réduction du temps de travail ou celle de la période de référence. Toutes ces questions sont régulièrement débattues lors de négociations de convention collective entre syndicats et employeurs.

Et chaque situation est différente. Ce qui est bon pour les salariés d'une entreprise ou d'un secteur, ne l'est peut-être pas pour d'autres. Le cadre de la négociation collective permet justement de trouver des compromis sur mesure, avec des contreparties pour les salariés lorsque leur activité exige un effort particulier. On peut penser ici aux salariés du secteur de la santé qui, certes, ont une période de référence annuelle, mais bénéficient pour cela d'une réduction de leur temps de travail avec maintien de salaire.

Une période de référence annuelle serait pourtant de très mauvais augure dans d'autres secteurs. Sans parler du fait qu'une telle mesure saboterait ce que l'on peut escompter du résultat d'une négociation collective. Deux raisons pour lesquelles l'OGBL s'oppose catégoriquement à sa généralisation comme le prévoit le programme du nouveau gouvernement, qui reprend ici une ancienne revendication patronale à laquelle l'OGBL a toujours réussi à s'opposer. «Jusqu'à aujourd'hui, l'OGBL a été le garant de bonnes heures de travail. Et on continuera à se battre contre toute détérioration», assure Jean-Luc De Matteis

— Sécurisation des emplois

Le deuxième thème de la soirée était consacré plus particulièrement au Plan de maintien dans l'emploi (PME). Comme l'a rappelé Frédéric Krier, également membre du Bureau exécutif de l'OGBL, cet important instrument «n'est pas tombé du ciel», mais a été introduit en 2006 sous la pression de l'OGBL, alors que les plans sociaux se multipliaient à l'époque.

Frédéric Krier ne cache pas que la loi actuelle, même si elle a constitué une avancée lors de son introduction, comporte néanmoins un certain nombre de défauts auxquels il faudrait pallier. Il note toutefois avec satisfaction que l'OGBL a réussi ces dernières années à inverser une tendance qui avait cours pendant longtemps, en forçant un certain nombre d'entreprises, notamment dans l'industrie, à négocier des plans de maintien dans l'emploi en lieu et place de plans sociaux pourtant déjà annoncés et chiffrés par les directions. Ce qui a permis de sauver des centaines d'emplois menacés.

Mais l'OGBL souhaiterait que cet instrument que constitue le PME soit enfin renforcé, pour permettre de sécuriser encore davantage les emplois au Luxembourg. Outre, l'introduction d'une obligation pour les employeurs de négocier un plan de maintien dans l'emploi à la demande des syndicats, de pouvoir saisir l'Office national de conciliation si un accord n'est pas trouvé avec l'employeur et d'un renforcement des contrôles de l'ITM pour veiller à la transposition des mesures conclues dans le cadre d'un tel PME, il faudrait également introduire une dimension préventive dans cet instrument.



«C'est la raison pour laquelle nous proposons, également dans le cadre de la transition écologique et de la transformation numérique, que l'instrument du Plan de maintien dans l'emploi soit réformé pour identifier en amont, dans la cogestion au sein de l'entreprise avec la délégation du personnel, quels emplois l'entreprise aura besoin à l'avenir, de quels profils elle aura besoin et quels emplois sont en danger et risquent de disparaître. Et définir ainsi, ensemble, dès à présent, des formations ou d'autres mesures, comme par exemple la préretraite, pour sécuriser les emplois à l'avance», résume Frédéric Krier. Aux yeux de l'OGBL, cet instrument réformé devrait également être associé à un «bilan social» des entreprises, une sorte d'audit social que toutes les entreprises devraient obligatoirement définir tous les ans en concertation avec leurs délégations.

— Politique salariale offensive... et grève

Enfin, troisième thème du meeting: la politique salariale que poursuit l'OGBL pour améliorer les conditions de rémunérations des salariés dans les différents secteurs d'activités. Initialement, David Angel, également membre du Bureau exécutif de l'OGBL, avait prévu d'exposer de quelle manière les trois éléments clés de cette politique salariale – l'index, le salaire social minimum et les conventions collectives — s'articulent entre eux et pour quelle raison lorsque l'un d'entre eux est attaqué, c'est tout l'édifice qui l'est. «Je voulais vous parler de ce qui constitue le cœur de notre engagement syndical: notre politique salariale. Comment avec nos conventions collectives, nous améliorons au quotidien les conditions de vie et de travail de nos membres et des salariés en général! Mais chers collègues, comment vous dire? Le cœur de notre engagement syndical, notre raison d'être en tant que syndicat se tient actuellement à Dudelange dans la zone industrielle devant l'entreprise Ampacet», indique-t-il.

«La grève, la décision collective de refuser de travailler, constitue la forme la plus haute de l'engagement



syndical. Notre arme ultime et la plus puissante en tant que salariés», a tenu à souligner le syndicaliste en insistant sur l'enjeu que revêt le conflit social en cours chez Ampacet. Car nombre d'employeurs scrutent en effet attentivement l'issue de ce conflit pour en tirer des leçons. «Si on les laisse faire, ils prendront tout ce qu'on a acquis pendant des décennies.»

David Angel a ensuite tout de même étendu son propos aux autres menaces qui pèsent sur les conditions de rémunération, notamment sur l'index qui constitue l'un des piliers de la formation des salaires dans le pays et qui fait l'objet d'attaques incessantes de la part des gouvernements successifs et surtout du patronat. Il souligne dans ce contexte que toute manipulation ou détérioration de l'index aurait également des répercussions négatives immédiates sur l'évolution du salaire social minimum.

S'attardant ensuite sur le programme de la nouvelle coalition, il note que les prochaines attaques sont déjà préprogrammées, qu'il s'agisse de l'index, mais également de l'idée que laisse entendre le gouvernement selon laquelle les salariés et les employeurs devraient pouvoir négocier directement entre eux... sans l'entremise des syndicats. Et de conclure: «Tout seul en tant que salarié, je ne peux pas négocier d'égal à égal avec mon patron, mais si je suis dans un syndicat et que je négocie avec mon syndicat et ses 75 000 membres dans le dos, alors à ce moment-là, oui, on discute enfin d'égal à égal.»

Avis du Conseil économique et social

Les différentes facettes de la transition énergétique

Le Conseil économique et social (CES) vient de publier un avis sur la Transition énergétique. Il s'agit d'une auto-saisine commune des partenaires sociaux, qui ont tenu à soumettre leurs analyses et recommandations par rapport à la modification structurelle profonde des modes de production et de consommation de l'énergie en cours aux décideurs politiques.

Pour les membres du CES, il faut agir résolument contre le changement climatique. Il faut par conséquent adopter des alternatives aux combustibles fossiles, en les remplaçant par des sources d'énergies décarbonées. Ce processus en cours touche, en fin de compte, la quasi-totalité des activités humaines.

Le CES analyse et commente les différents types d'instruments en faveur de réaliser avec succès la transition écologique: la sensibilisation pour parvenir à une adaptation volontaire des comportements, les mesures fiscales, les subventions, les normes, les signaux-prix, les interdictions...

Le CES développe la discussion sur le caractère volontaire ou obligatoire, sans finalement trancher ce débat, estimant qu'il y a lieu de trouver une juste balance entre incitatifs et interdictions. Une attitude basée uniquement sur des interdictions risque de heurter l'acceptation des mesures climatiques par les citoyens. En même temps, une approche basée sur le seul volontarisme favorise en fin de compte les personnes avec des revenus plus élevés, pour qui l'effet prix des taxes environnementales peut être facilement ignoré, alors que les citoyens aux faibles revenus les subissent de plein fouet et n'ont souvent même pas la possibilité de diminuer leur empreinte carbone pour des raisons financières.

Le CES encourage en même temps les investissements dans la recherche, le développement et l'innovation technologique. Sans progrès technologique, les objectifs prévus notamment par le Green Deal au niveau européen ne sont pas atteignables.

Le CES se prononce par ailleurs pour une réforme du marché de l'électricité européen et d'un déploiement

plus rapide de la production d'électricité décarbonée accessible à un prix acceptable plutôt que de subvenir longtemps à la couverture d'une facture énergétique trop chère. Il discute des modèles de tarification dynamique (tarifs différents selon la demande relatif au temps de la journée, pour éviter des engorgements), tout en appelant à ne pas exclure une dimension sociale, p.ex. sous forme d'une mise à disposition d'un socle à tarif modéré, voire un minimum vital garanti.

Le CES analyse ensuite les défis et opportunités pour les différents secteurs de l'économie luxembourgeoise (agri- et sylviculture, artisanat, industrie, secteur bancaire, grande distribution, transport routier de personnes et de marchandises).

Une autre partie vise l'impact sur l'emploi et la formation professionnelle. Le CES souligne que la reconversion vers une économie à faible émission de carbone concernera inévitablement tous les secteurs économiques. Il faut préparer dès à présent les changements à venir, en adaptant l'orientation et la formation initiale aux nouveaux profils en lien avec la transition énergétique («emplois verts»»), mais aussi identifier déjà aujourd'hui les emplois qui risquent à disparaître et donner aux salariés concernés la possibilité de se reconvertir, en garantissant l'accès à la formation professionnelle continue.

Le CES se doit néanmoins de constater que de la dimension de l'impact de la transition énergétique sur l'emploi n'a guère été abordée dans le cadre des discussions nationales sur les plans climat successifs. Pour le CES, il faut impérativement intégrer la dimension de l'emploi et de la formation professionnelle dans la politique climatique nationale. Elle doit faire l'objet de négociations et d'accord entre partenaires sociaux, ceci tant au niveau national, sectoriel que de l'entreprise individuelle.

Ensuite, le CES se penche sur le cadre de vie et notamment sur les aspects essentiels du logement et de la mobilité.

En matière de logement, le CES recommande, entre autres, de réintroduire la possibilité de prêts clima-



tiques à taux zéro pour les ménages à faible revenu ou encore de prévoir le préfinancement intégral ou partiel de mesures de rénovation pour les ménages modestes («tiers payant climatique»), couplé à un versement rapide, voire immédiat, des sommes avancées par l'État aux entreprises en charge des travaux.

Au niveau de la mobilité, le CES s'exprime notamment pour le développement continu des transports en commun, notamment en maintenant des investissements élevés dans le ferroviaire. La tendance du transport des marchandises devrait être inversé, en privilégiant le rail par rapport au transport routier.

Pour promouvoir l'accès à des alternatives aux carburants classiques, le CES s'exprime notamment pour des investissements dans le développement de carburants de substitution durables, pour la mise en place systématique et en nombre suffisant de bornes de charge pour voitures électriques dans les quartiers résidentiels ou encore pour l'introduction du «leasing social» avec des contrats de longue durée pour aider les ménages à faible revenu dans l'électrification de leur mobilité individuelle.

En conclusion, le CES estime que la transition énergétique ne pourra se faire «contre» les citoyens. Tant que les incitants fiscaux et les normes et règlements préconisent des mesures accessibles et abordables à tous les citoyens, l'acceptation ne devrait pas être compromise. Il faut dès lors concevoir les interventions étatiques pour compenser une partie des surcoûts de la transition au niveau des ménages par des instruments de redistribution sociale •



«Tant que les incitants fiscaux et les normes et règlements préconisent des mesures accessibles et abordables à tous les citoyens, l'acceptation ne devrait pas être compromise.»



Le Landesverband dit oui à son intégration définitive au sein de l'OGBL

Un pas de plus vers un syndicat unitaire au Luxembourg



Les délégués de la FNCTTFEL-Landesverband se sont exprimés, le 7 octobre dernier lors d'un congrès extraordinaire, à l'unanimité pour l'intégration définitive de leur syndicat au sein de l'OGBL. Cette intégration définitive prendra effet au 31 janvier 2024. Il s'agit d'une décision historique pour le mouvement syndical libre au Luxembourg et un pas de plus en vue de la constitution d'un grand syndicat unitaire dans le pays – un objectif que l'OGBL poursuit depuis sa création en 1979.

Pour rappel, le Landesverband s'était prononcé lors d'un précédent congrès extraordinaire, le 2 décembre 2019, pour son intégration provisoire dans l'OGBL. Une décision approuvée à l'époque par 76,19% des délégués. Du côté de l'OGBL, cette intégration provisoire avait été approuvée lors de son dernier congrès ordinaire, les 6 et 7 décembre 2019, par 99,6% de ses délégués.

L'intégration provisoire du Landesverband dans l'OGBL est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020. Initialement, cette phase provisoire devait durer jusqu'au 31 décembre 2024 et chacun des deux syndicats devait

ensuite décider, vers la fin de l'année 2024, s'il mettait fin à cet accord ou si le Landesverband intégrait définitivement l'OGBL.

La date de la décision a finalement été avancée en raison des prochaines élections sociales. Etant désormais définitivement que les prochaines élections sociales auront lieu en mars 2024, le Comité exécutif de la FNCTTFEL-Landesverband a ainsi décidé d'avancer la date du vote sur leur intégration définitive ainsi que la date de cette intégration définitive, afin que les électeurs sachent avant les élections pour qui ils voteront s'ils portent leurs voix sur la liste que portera le Landesverband. Le Landesverband participera ainsi aux élections sociales de mars 2024 en tant que «Syndicat Chemins de Fer OGBL/FNCTTFEL-Landesverband» et non en tant que FNCTTFEL-Landesverband. Il reste à noter qu'après cette intégration, au 31 janvier 2024, le Landesverband ne disparaîtra complètement pas de la scène syndicale.

En effet, à partir du 31 janvier 2024, le Landesverband ne fonctionnera plus comme un syndicat indépendant, mais

exercera ses activités, en tant que partie intégrante de l'OGBL, dans le cadre de plusieurs syndicats professionnels de l'OGBL: le syndicat Chemins de Fer OGBL/FNCTTFEL-Landesverband pour tout le groupe CFL ainsi que les autres «entreprises sur rails» — un syndicat autonome nouvellement créé en 2020 — ainsi que deux syndicats professionnels déjà existants dans l'OGBL, à savoir le syndicat Education et Sciences (SEW) pour les chargés de cours et le syndicat Service public OGBL/Landesverband pour les autres services publics •

« Le plus beau jour dans ma longue carrière au Landesverband. »



Nous reproduisons ici l'intervention de Josy Konz, président d'honneur de la FNCTTFEL-Landesverband, à l'occasion du Congrès extraordinaire du syndicat des chemniots le 7 octobre 2023, qui a entériné l'intégration définitive du Landesverband dans l'OGBL.

Chères/Chers camarades!

J'ai demandé la parole pour vous faire savoir que c'est aujourd'hui pour moi le plus beau jour dans ma longue carrière au Landesverband.

Par votre vote positif en faveur de l'intégration définitive du Landesverband dans l'OGBL, vous avez exaucé l'un de mes vœux les plus chers!

En fait, déjà en 1963, en tant que président nouvellement élu de notre section des jeunes – ensemble avec les camarades Roby Meis et René Bleser – tout comme un peu plus tard en tant que président de la section des jeunes de la CGT – ensemble avec les frères Mario et John Castegnaro, qui était à l'époque président de la section des jeunes du «Lëtzebuerger Arbechterverband (LAV)» — me fondant sur le principe de solidarité et ayant conscience que l'union fait la force je me suis engagé pour ces 4 revendications fondamentales comme base de travail pour la «jeunesse syndicale libre organisée»:

1. un syndicat unitaire pour tous les travailleurs et travailleuses de notre pays, suivant le modèle du DGB en Allemagne
2. un statut unique pour les ouvriers, employés et fonctionnaires, tel que c'est inscrit depuis

1921 dans le «statut ancré dans la loi» des cheminots luxembourgeois – sous ce statut se retrouvent le poseur, l'artisan, le chef de gare, l'expéditionnaire, le machiniste, l'assistant, tout comme l'inspecteur de division: un simple «agent des Chemins de fer», avec les mêmes droits et devoirs

3. un régime unique de pensions
4. une seule caisse de maladie

Je profite de cette tribune pour exprimer un grand merci à Georges Merenz, notre président, ainsi qu'aux membres de son comité exécutif!!!

Ensemble avec son équipe, il a réussi à finaliser avec succès en un temps relativement court – et cela au bout de 45 années d'inertie totale – l'intégration totale de la FNCTTFEL-Landesverband dans l'OGBL.

Je dirais qu'en tant que machiniste, il a mis son train à temps et avec détermination sur la bonne voie, et ce contre vents et marées.

Mes félicitations!!!

Hélas, René Bleser et moi, qui étions en 1978 les représentants officiels du Landesverband à avoir participé activement aux négociations en vue de la création d'un grand syndicat unitaire dans notre pays, n'avons pas eu la chance de pouvoir profiter de l'élan de la création de la nouvelle Confédération syndicale (OGBL), pour la transmettre avec succès dans le Landesverband.

Cela a fait très mal et pendant longtemps, avec pour conséquence qu'en octobre 1982 j'ai renoncé à une nouvelle candidature pour le poste de secrétaire général!

C'est la raison pour laquelle je me réjouis d'autant plus aujourd'hui que la raison et la clairvoyance aient finalement réussi à s'imposer contre un corporatisme dépassé également dans nos rangs.

Je souhaite également remercier chaleureusement la présidente de l'OGBL, la camarade Nora Back et son équipe, ainsi que tous ses prédécesseurs, en remontant jusqu'à John Castegnaro, le précurseur et →

fondateur de l'OGBL, pour la grande patience qu'ils ont toujours eue envers leurs collègues cheminots!!!

Les anciens responsables de l'OGBL n'ont pas rompu tout de suite la longue tradition de coopération vieille de 60 ans avec leurs camarades cheminots.

- pas après le 3 octobre 1978

C'est le jour, où l'OGBL a officiellement été fondé, et où

1. le «Lëtzebuerger Arbechterverband (LAV)» dans son intégralité,
1. la Fédération des travailleurs du livre (FLTL) dans son intégralité,
1. la Fédération Générale des Instituteurs Luxembourgeois (FGIL) dans son intégralité,
2. la Fédération des employés privés (FEP) dans sa très grande majorité s'y sont dissous.

- et pas non plus après le 12 mai 1979

C'est le jour où un congrès extraordinaire de la FNCTTFEL-Landesverband s'est tenu, après un référendum prématuré et mal organisé, à l'occasion duquel 87% se sont prononcés contre la dissolution de leur syndicat et son intégration dans l'OGBL, ont réaffirmé leur lien avec les syndicats réunis dans la CGT et dans l'OGBL et se sont prononcés pour une collaboration approfondie au sein de la CGT.

Les responsables de l'OGBL de l'époque ont renforcé la collaboration au sein de la bonne vieille CGT, la «Confédération Générale du Travail», où depuis 1919 la Fédération Nationale des Chemins de Fer

Luxembourgeois (FNCL) et le «Lëtzebuerger Arbechterverband (LAV)» ont pu échanger pour défendre et faire connaître au grand public, avec succès, leurs positions communes dans l'intérêt des travailleurs.

L'OGBL a donc accepté pendant toutes ces années de cofinancer une deuxième organisation faitière, en l'occurrence la CGT luxembourgeoise, en plus de la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGBL), ce qui fait que les responsables de l'OGBL se sont souvent retrouvés dans la situation de devoir déléguer des représentants de la CGT et non de l'OGBL dans différentes instances importantes au plan européen et/ou international.

A propos de la CGT, je me rappelle encore des manifestations du 1^{er} mai de la CGT, lors desquelles notre fanfare syndicale, ensemble avec celle des mineurs, menaient le cortège, et où le président du Landesverband avait l'honneur d'être le premier orateur. John Castegnaro m'a donné 14 fois l'occasion de pouvoir prononcer ce discours devant 1.800 à 2.000 militants!

À vous tou.te.s, chère.s congressistes, je vous remercie de votre attention et je souhaite à l'OGBL aujourd'hui élargi et renouvelé, un avenir couronné de succès, dans l'intérêt de tous les travailleurs, ainsi que dans l'intérêt de tous les retraités et toutes les veuves!

Vive notre Landesverband des cheminots luxembourgeois et des fonctionnaires publics âgés de 114 ans en tant que membre à part entière de l'OGBL!!!



Conseil énergie en collaboration avec ISTA

Régulation de la température



Réglage de la tête
thermostatique ↓

* = 6°C

1 = 12°C

2 = 16°C

3 = 20°C

4 = 24°C

5 = 28°C

La période de chauffage n'est pas encore terminée et les coûts énergétiques continuent d'augmenter aussi au Luxembourg. Dans une édition précédente, nous vous avons déjà donné des idées sur les températures ambiantes optimales. Cette fois-ci, nous nous penchons sur le thème de la «régulation de la température».

Pour rappel, voici des valeurs indicatives de la température ambiante:

Salon: 20-21 degrés

Salle à manger: 20 degrés

Chambre d'enfants: 20+ degrés

Salle de bains: 23 degrés

Cuisine: 18 degrés

Chambre à coucher: 17 degrés

Un grand nombre de logements/pièces sont encore aujourd'hui équipés de radiateurs régulés par une vanne thermostatique placée directement sur le radiateur. Veillez à ne pas encombrer les radiateurs avec des meubles, à ne pas les utiliser comme étagères et à ne pas cacher les vannes thermostatiques avec des rideaux.

Les bâtiments récents sont généralement chauffés par un chauffage au sol et la température est contrôlée par des thermostats électriques d'ambiance (central ou par pièce).

Même si vous ne quittez l'appartement que pendant la journée, il vaut la peine de baisser les thermostats des radiateurs sur la position «2-3». Le réchauffage peut alors se faire rapidement.

Pour le chauffage au sol, cela ne vaut la peine qu'en cas d'absence prolongée (par ex. vacances). Mais attention - la position «3» signifie ici 15°C et ce système plus inerte a besoin de plus de temps pour se réchauffer.

Le contrôle et l'utilisation quotidienne des vannes thermostatiques ou des thermostats d'ambiance en valent la peine! N'attendez pas de recevoir une subvention pour vos frais de chauffage!

La pauvreté infantile augmente pour la 3^e année consécutive...

également au Luxembourg

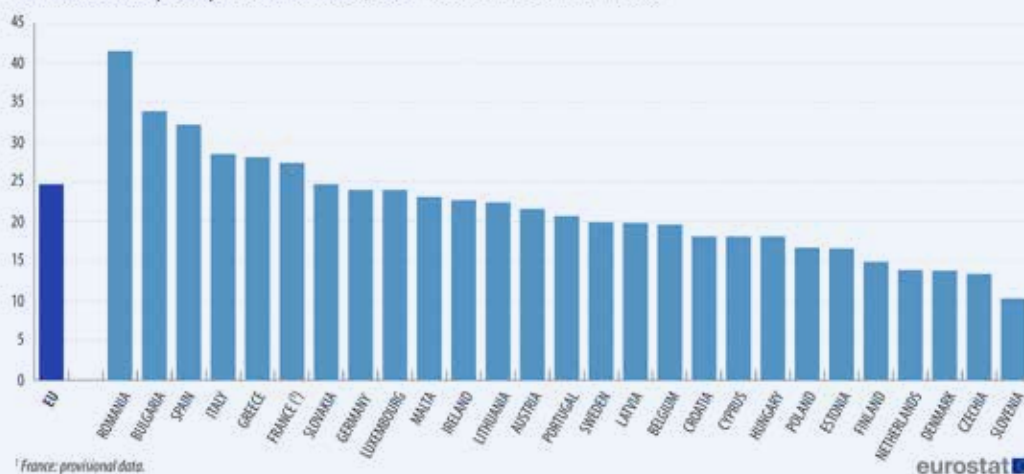
En 2022, 24,7% (près de 20 millions) des enfants (âgés de moins de 18 ans) dans l'UE étaient menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale. Par rapport à 2021, cela représente une augmentation de 0,3 point de pourcentage. Selon une étude d'Eurostat, le Luxembourg est l'un des États membres où la pauvreté des enfants est en hausse depuis 2019, passant de 28 000 à 31 000.

Alors que les nouveaux chiffres de l'UE montrent que le nombre d'enfants vivant dans la pauvreté a augmenté pour la troisième année consécutive, la Confédération européenne des syndicats (CES) souligne qu'un retour aux politiques d'austérité dans

l'UE ne fera qu'aggraver la situation et entraînera une augmentation du nombre d'enfants vivant dans la pauvreté, avec de graves conséquences pour notre société et l'économie.

L'OGBL appelle l'UE et les États membres à mettre en place des mesures concrètes pour stopper l'augmentation de la pauvreté infantile et éviter un retour aux politiques d'austérité. À l'heure où des millions de travailleurs européens ne parviennent déjà plus à joindre les deux bouts, les enfants ne devraient pas non plus subir les conséquences des politiques de l'UE •

Children at risk of poverty or social exclusion, 2022 (% of population aged less than 18 years)



Salaires réels en baisse

malgré une augmentation des bénéfices réels

Une nouvelle étude de la Confédération européenne des syndicats (CES) révèle que le salaire des travailleurs européens continue de baisser en termes réels alors que les entreprises enregistrent des bénéfices supérieurs à l'inflation.

Si l'on tient compte de l'inflation, la valeur des salaires a chuté cette année partout dans l'Union européenne. En revanche, les bénéfices des entreprises ont augmenté de près de 2 % en termes réels.

Les salaires réels ont diminué mais les bénéfices réels ont progressé dans neuf États membres, y compris en Allemagne, en France et en Italie. Dans 10 autres États membres, les augmentations des bénéfices réels ont été supérieures aux augmentations des salaires réels.

entreprises qui profitent de problèmes d'approvisionnement pour augmenter leurs marges bénéficiaires.

Dans l'ensemble de l'UE, la part des bénéfices a augmenté de 4 % depuis le début de la pandémie tandis que les paiements des dividendes aux actionnaires ont progressé jusqu'à 13 fois plus rapidement que les salaires. En même temps, la pauvreté infantile a augmenté pour la troisième année consécutive au sein de l'UE alors que le prix des produits alimentaires les plus élémentaires continue de croître jusqu'à sept fois plus vite que les salaires.



Le manifeste de la CES pour les élections européennes appelle les responsables politiques à soutenir les politiques suivantes:

- Des taxes sur les bénéfices exceptionnels qui ont alimenté l'inflation;
- Une révision des directives en matière de marchés publics conditionnant l'accès des entreprises à un financement public au respect du droit à des salaires négociés collectivement;
- Une transposition ambitieuse au niveau national de la directive sur les salaires minimaux adéquats visant 80 % de couverture de la négociation collective dans chaque État membre.

Les augmentations des bénéfices réels les plus importantes ont été enregistrées en Slovaquie (+8 %) et en Roumanie (+7 %) où la croissance des salaires réels a été négative. Les plus fortes diminutions des salaires réels sont intervenues en Tchéquie (-5 %) et en Italie (-2 %) où les bénéfices réels ont augmenté.

La CES a publié cette étude en préalable au lancement de son manifeste pour les élections européennes, «Offrir un accord équitable pour les travailleurs», qui a eu lieu le 15 novembre au Parlement européen.

Les chiffres montrent une nouvelle fois la manière dont les travailleurs doivent continuer à payer le prix d'une crise de l'inflation causée avant tout par des

La Secrétaire générale de la CES Esther Lynch observe que « depuis la pandémie, le paquet salarial des travailleurs européens a été réduit alors que les bénéfices des entreprises ont considérablement augmenté. Dirigeants et actionnaires se sont enrichis pendant que les personnes travaillant dur de longues heures dans des emplois pénibles devaient se battre pour nourrir leurs familles et chauffer leurs maisons. Et pourtant, de nombreux responsables politiques font payer le prix de cette crise aux travailleurs.

Les prochaines élections européennes doivent marquer un tournant. Il est temps que les politiques qui s'attaquent à la cause première de cette crise – l'avidité des entreprises – offrent un accord équitable pour les travailleurs.

«Nous en appelons aux partis démocratiques européens pour qu'ils fassent en sorte que l'extrême droite n'ait pas l'occasion d'exploiter la colère croissante. La seule manière d'y parvenir est de proposer des solutions à la crise du coût de la vie et de commencer à bâtir une Europe reposant sur des emplois de qualité et un niveau de vie élevé pour tous», indique la Secrétaire générale de la CES.

CCT SIGNÉES



Luxtram

170 salariés

Syndicat Chemins de fer OGBL/FNCTTFEL-Landesverband & Syndicat Service public OGBL/Landesverband (délégués OGBL: 6/6)

Durée de la CCT: 01.01.2023 – 31.12.2025

Avancements: avancement automatique au bout de 7 ans de service / possibilité d'avancement liée à l'évaluation au bout de 4 ans de service

Suppléments: amélioration du supplément pour travail nocturne qui passe de 15% à 25% / introduction d'un supplément pour le travail du samedi de 25% / amélioration du supplément pour le travail du dimanche qui passe de 70% à 80%

Primes: paiement automatique d'une prime de fin d'année de 4%

Autres: dispense de travail de 2x4h par année pour aller donner son sang / possibilité pour le personnel administratif de faire du télétravail jusqu'à deux jours par semaine / possibilité pour le personnel administratif disposant de l'horaire mobile d'utiliser les heures excédentaires du solde horaire mobile pour se rendre à un rendez-vous médical pendant les plages fixes

La Boutique du Coiffeur

+40 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 4/4)

Durée de la CCT: 01.10.2023-30.09.2026

Rémunération: augmentation de la majoration pour le travail du dimanche portant celle-ci à 90% au lieu de 70% / inscription de la politique salariale avec le maintien d'un écart entre le salaire social minimum qualifié et le salaire des responsables qui sera augmenté à 200€

Congé: instauration d'un congé d'ancienneté à partir de 10 ans de service

Primes: inscription de certaines primes appliquées afin de les sécuriser

Autres: prise en charge des frais de déplacements exceptionnels et de parking (0,30€/km)

1^{ere}
CCT



Blanchisserie Monplaisir

29 salariés

Syndicat Services privés de nettoyage
(délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: 01.01.2023-31.12.2025

Rémunération: augmentations salariales liées à l'ancienneté (+1% à partir de la 20^e année; +1% à partir de la 25^e année; +1% à partir de la 30^e année)

Congé: introduction d'un jour de congé supplémentaire au bout de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Prime: récupération en fin d'année de la prime mensuelle non perçue suite à des absences (jusqu'à un maximum de 400€ par an), lorsque les absences n'ont pas dépassé 5 jours sur deux périodes d'absence au maximum



Coca Cola Luxembourg (CCEP)

+70 salariés

Syndicat Commerce
(délégués OGBL: 5/6)

Durée de la CCT: 01.01.2023-31.12.2024

Rémunération: augmentation de 0,9% des salaires à partir du 01.01.2024 / augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant portant celle-ci à 12,20€ à partir du 01.01.2024.

Congé: octroi d'un jour de congé supplémentaire pour tous les salariés à partir de 2024, avec des garanties pour prévenir toute absorption en cas de changement législatif

Primes: octroi de 350€ de prime unique en 2023 / augmentation de presque 38% des primes pour les services de permanence / augmentation de 12,5% de la prime de salissure.

Autres: octroi d'un chèque cadeau de 250 en 2023 et de 150€ en juillet 2024

La détermination des salariés en grève reste absolument intacte

C'est au petit matin, dans le froid et sous la pluie que les salariés d'Ampacet sont entrés en grève le 27 novembre dernier. Une décision prise en commun cinq jours plus tôt lors d'un vote au cours duquel les salariés se sont exprimés à 88% pour la grève. Depuis lors, l'usine située à Dudelange est à l'arrêt.

Après que leur direction ait dénoncé unilatéralement leur convention collective, puis saisi elle-même l'Office national de Conciliation et qu'elle ait finalement demandé elle-même le décret de non-conciliation (fait inédit), en bafouant par la même occasion le modèle social luxembourgeois, les salariés d'Ampacet n'ont finalement eu d'autre choix que de recourir à leur dernier moyen de défense, la grève.

Depuis le début de la grève, hormis un communiqué envoyé à la presse par le biais de ses avocats pour dénigrer les grévistes, la direction se mure dans un silence quasiment absolu. Bien que les ministres du Travail et de l'Economie aient contacté

par courrier la direction de l'entreprise tout comme l'OGBL, en y soulignant l'importance du dialogue social, la seule réaction de la direction a consisté jusqu'à présent à convoquer la délégation du personnel à une réunion pour discuter... du Plan d'organisation du travail (POT). Dans une énième tentative d'intimidation — et contrairement à ce que prévoit le Code du Travail — la direction a même tenté d'imposer que cette réunion se tienne sans responsable de l'OGBL. La délégation s'y est évidemment rendu en présence d'un responsable de l'OGBL. Et l'Inspection du Travail et des Mines en a été immédiatement avertie.

La grève semble désormais s'installer dans la durée. Face au silence de la direction, les grévistes ensemble avec leur syndicat, l'OGBL, ont commencé à prendre leurs dispositions en vue d'une grève plus longue. La détermination des salariés en grève reste absolument intacte. Et la solidarité dont ils bénéficient demeure toujours exceptionnelle.

Entre-temps des représentants des partis

LSAP, déi Lénk, déi gréng et KPL ont tenu à exprimer leur solidarité envers les grévistes et se sont même rendus sur le piquet de grève pour les soutenir. Les communes de Bettembourg, Rumelange et Dudelange ont fait parvenir du bois de chauffage aux grévistes. Par solidarité, des personnes s'arrêtent également tous les jours pour ramener de quoi réchauffer les corps et les esprits. Et toute une série de musiciens ont proposé de tenir des concerts de soutien.

Le 3 décembre, les grévistes ont même organisé avec l'OGBL une fête de famille conviviale avec, pour les enfants, une visite de Saint-Nicolas. Le 6 décembre, une délégation de grévistes s'est également rendue devant la Chambre des députés à Luxembourg pour interpellier directement les parlementaires ainsi que le ministre du Travail, Georges Mischo, sur le conflit social en cours dans leur entreprise.

Face au courage des grévistes et face à l'élan de solidarité qui s'est créé autour d'eux, la seule réponse qu'apporte la direc-





Soutenez les salariés d'Ampacet, participez à la caisse de grève!

Pour soutenir financièrement les salariés en grève chez Ampacet, une caisse de grève a été créée par l'OGBL pour compenser les pertes financières subies par les grévistes et défendre les acquis sociaux menacés:



tion jusqu'à présent consiste à appeler la police plusieurs fois par jour et à tenter de briser la grève par tous les moyens juridiques. Par ailleurs, il semblerait que l'entreprise ait tenté d'embaucher du personnel. S'il devait s'agir d'une tentative visant à remplacer les salariés grévistes, cela s'avérerait évidemment totalement illégal et l'OGBL a déjà annoncé qu'il y réagirait par les moyens appropriés.

A l'heure où nous mettons sous presse, la grève était encore en cours et constituait déjà la plus longue grève au Luxembourg depuis celle des carreleurs en 1995, qui avait duré au total 28 jours.

Et si une chose est sûre, c'est que les salariés en grève chez Ampacet sont plus déterminés que jamais à aller jusqu'au bout de leur lutte•



«On est là pour défendre notre convention collective»

Le syndicat Bâtiment de l'OGBL a appelé les salariés du secteur à une manifestation le 7 décembre dernier au Casino syndical de Bonnevoie. Pour de meilleures conditions de travail! Pour des emplois sûrs et de qualité. Et contre la flexibilisation du temps de travail.

D'entrée, José Nicolau Nunes Pinto, le président du syndicat Bâtiment de l'OGBL, a annoncé la couleur: «On est là pour défendre notre convention collective. C'est cette union qui va nous permettre de nous battre contre le patronat qui devient de plus en plus mesquin, arrogant et d'un égoïsme incomparable et démesuré. Il ne faut pas oublier que les patrons ont bien rempli leurs poches et ça grâce à nous. Il est temps qu'ils partagent enfin avec nous leurs richesses».

Cela fait deux ans que la convention collective sectorielle dans le secteur du Bâtiment est arrivée à échéance, deux ans que l'OGBL bataille avec les fédérations patronales du secteur pour négocier une nouvelle convention collective. «Ils refusent toute négociation sérieuse et c'est un scandale», explique Jean-Luc De Matteis, secrétaire central du syndicat Bâtiment de l'OGBL.

Et pourtant, depuis des dizaines d'années, les employeurs ont largement profité de la dynamique qu'a connue le secteur de la construction. Et comme le précise Jean-Luc De Matteis, les entreprises de la construction, ce sont aussi très souvent eux-mêmes des investisseurs, des promoteurs qui ont largement profité de la flambée des prix du logement. «Les augmentations des prix du logement et des terrains sont en très grande partie entrés dans les mêmes poches.» Précisons dans ce contexte que les marges bénéficiaires des promoteurs se sont élevés à 20-40% du prix d'un logement, ce qui représente des dizaines de millions d'euros gagnés sur le dos des salariés.

«Aucune entreprise dans la construction ne peut dire que ces dernières années, les marges n'étaient pas assez importantes, que les bénéfices n'étaient pas assez élevés et que leurs carnets de commande n'étaient pas assez remplis. C'est pourtant ce que dit le patronat depuis le début des négociations», dénonce le secrétaire central de l'OGBL.

Depuis deux ans, le patronat use de tous les arguments possible et imaginable pour ralentir les négociations. «Au début, il y avait la guerre en Ukraine, ensuite l'inflation en raison de la flambée des prix de l'énergie. Malgré tout cela, on leur a prouvé, chiffres à l'appui, que le secteur allait bien ». A l'arrêt pendant trois semaines au début de la pandémie de Covid, le secteur du Bâtiment avait aussi été l'un des premiers à repartir, affichant une reprise fulgurante. « Et cette reprise, c'est vous qui l'avez faite, avec des heures supplémentaires. Le secteur en est sorti renforcé.»



Selon les fédérations patronales, les salaires et les conditions de travail seraient actuellement satisfaisantes et il n'y aurait donc pas de raison d'envisager des augmentations. Or comme le précise Jean-Luc De Matteis, si les conditions de salaires et de travail étaient vraiment si bonnes, comment expliquer alors la pénurie de mains-d'œuvre dont souffre actuellement le secteur! «Ce n'est qu'avec des conditions de travail sérieuses et avec des perspectives qu'on arrivera à attirer des jeunes dans le secteur et à pallier cette pénurie de mains-d'œuvre».

L'OGBL reconnaît que les négociations en vue du renouvellement de la convention collective se déroulent cette fois-ci dans un contexte un peu différent que par le passé et que «depuis plusieurs mois, le secteur de la construction se trouve dans une phase de ralentissement». Mais, précise Jean-Luc De Matteis, toutes les entreprises ne sont pas logées à la même enseigne. Toutes ne souffrent pas de ce ralentissement. Le secteur n'est pas homogène et un grand nombre d'entreprises continuent à faire des bénéfices.

Et c'est là un autre grief de l'OGBL envers le patronat que dénonce l'OGBL. Depuis 2022, «le patronat ne cesse de crier au loup afin d'obtenir, par tous les moyens possibles, des aides massives de l'État». Désormais, les fédérations patronales réclament la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi sectoriel auquel s'oppose l'OGBL. «Toutes les entreprises ne sont pas toutes touchées de la même manière du coup d'arrêt momentané. Il est dès lors inconcevable que ceux qui ne sont pas dans le besoin mettent la pression pour toucher ces aides. L'État ne doit pas remplir les poches des acteurs qui ont pendant au moins une décennie gagné des centaines de milliers d'euros sur le dos des travailleurs», clame le secrétaire central du syndicat Bâtiment de l'OGBL.

L'OGBL se dit en revanche tout à fait disposé à négocier des plans de maintien dans l'emploi individuels avec les entreprises réellement en difficulté



en raison de la conjoncture actuelle. Or, les fédérations patronales font tout pour bloquer cette option, en mettant actuellement la pression sur les chefs d'entreprise. «Nous avons eu connaissance de lettres envoyées dans lesquelles les entreprises sont appelées à ne pas conclure de plans individuels, surtout pas avec l'OGBL. C'est tout simplement dégueulasse comme démarche», fustige Jean-Luc De Matteis, en rappelant que des milliers d'emplois sont en jeu.

L'OGBL regrette également d'être un peu seul dans ce dossier. L'autre syndicat s'étant rallié à la position patronale.

Dernier point abordé lors de la manifestation: l'annonce du nouveau gouvernement qui souhaite flexibiliser le temps de travail — un énorme cadeau fait au patronat dans

le secteur du Bâtiment. «Leur rêve de faire travailler les salariés quand ils veulent et comme ils le veulent: plus en été et moins en hiver», explique Jean-Luc De Matteis.

L'annonce du gouvernement renvoie en effet parfaitement à la revendication de longue date que portent les fédérations patronales dans le secteur de la construction. Une mesure que l'OGBL juge non seulement dangereuse, car faisant augmenter les risques d'accident, mais étant également au détriment des salariés, car signifiant des pertes de salaire ainsi qu'une perte de qualité de vie.

L'OGBL s'opposera à cette mesure, comme il s'y est opposé par le passé. Et dans ce combat qui s'annonce, il ne pourra pas compter non plus sur l'autre syndicat...

Renouvellement de la convention collective - les revendications de l'OGBL:

- ◆ Augmentation de 1% de la prime de fin d'année versée à chaque salarié, indépendamment du nombre de jours de maladie
- ◆ Revalorisation de la grille salariale
- ◆ Amélioration du système de formation afin que chaque salarié puisse y prendre part, sachant que la promotion est liée à la formation
- ◆ Augmentation du nombre de jours de congé pour atteindre 6 semaines par an

Secteur de la restauration collective

«Nous ne demandons pas la charité, mais une reconnaissance»

Le syndicat Commerce de l'OGBL a organisé le 15 novembre dernier un piquet de protestation au Kirchberg pour dénoncer l'attitude de la fédération patronale dans le secteur du catering (FEDIL Catering) dans le cadre des négociations en vue de l'introduction d'une première convention collective dans le secteur.

Cela fait désormais un an et demi que des négociations ont été ouvertes en vue de l'introduction d'une convention collective de travail dans ce secteur qui s'étend de la restauration en entreprise aux hôpitaux en passant par les crèches et les maisons relais. Alors que la FEDIL Catering (la fédération patronale dans le secteur) continue d'esquiver toute négociation sérieuse, les salariés de la restauration collective sont quant à eux plus déterminés que jamais à obtenir enfin leur première convention collective sectorielle... qu'ils attendent désormais depuis plus de 20 ans !

«Lors de notre dernière réunion, la direction nous annonce avoir une proposition. Je me dis à ce moment-là : enfin! 20 ans, une proposition, enfin! Et là, déception. On nous propose seulement 0,5% d'augmentation salariale. Ce qui équivaut exactement à 7 centimes brut de l'heure, soit environ 12 euros brut par mois. C'est honteux, insultant, dégradant. Et pire encore : l'augmentation proposée concerne uniquement ceux qui touchent le salaire social minimum. Pour les opérationnels, les chefs-gérants, les maitres d'hôtel : niet, rien, nada.», relate la présidente de la délégation du personnel chez Sodexo, Sémia Mhadhbi. «Nous ne demandons pas la charité, mais une reconnaissance, du respect pour notre travail.»

Des salaires qui peinent à dépasser le salaire social minimum, des amplitudes de travail pouvant aller jusqu'à 22 h par jour. «Des salaires misérables et une flexibilisation à outrance, voilà le quotidien des salariés du secteur du catering», dénonce Chrystelle Brassinne, secrétaire centrale adjointe de l'OGBL.

Cela fait deux décennies que salariés réclament une revalorisation. «Les employeurs refusent de passer à la caisse. Ils nous ont fait tourner en rond, en allant même jusqu'à essayer de dégrader le peu d'avantages que les salariés ont. Ils font la sourde oreille et ferment délibérément les yeux sur les besoins de leurs travailleurs, sur leur quête d'une vie meilleure, plus décente, sur leur droit à une reconnaissance bien méritée» poursuit la secrétaire centrale.

Mais les salariés du secteur sont, cette fois-ci, bien décidé à prendre les choses en main et à faire avancer leur cause, avec leur syndicat, l'OGBL.

L'OGBL et les salariés du secteur catering revendiquent principalement l'introduction d'un treizième mois.

Le piquet du 15 novembre constituait une première action s'inscrivant dans une mobilisation plus large. D'autres actions devraient suivre prochainement •





20 ans, une proposition,
enfin! Et là, déception. On nous
propose seulement 0,5%
d'augmentation salariale.



Des salaires qui peinent
à dépasser le salaire social minimum,
des amplitudes de travail
pouvant aller jusqu'à 22 h par jour.



Si les noms des nouveaux
repreneurs sont désormais
connus, la situation
demeure néanmoins sensible
pour le personnel Luxair
du CargoCenter.





Transfert de l'activité du CargoCenter Il faut désormais une solution rapide!

Les 1 200 salariés du CargoCenter au Findel continuent de vivre dans l'incertitude quant à leurs acquis sociaux, leurs conditions de travail et la pérennité de leurs emplois.

Pour rappel, Luxair a décidé fin mai 2023 de ne plus participer à la soumission concernant les licences pour le «Ground handling cargo». Le délai de sélection des entreprises concernant l'attribution de deux licences pour la fourniture des services du «Ground handling cargo» a pris fin le 31 octobre 2023. Et les licences ont finalement été attribuées par le ministère compétent, plus d'un mois plus tard, aux sociétés Goldair Handling S.A. et Luxcargo Handling S.A. qui est une nouvelle filiale de Cargolux.

Si les noms des nouveaux repreneurs sont désormais connus, la situation demeure néanmoins sensible pour le personnel Luxair du CargoCenter, sachant que le transfert de l'activité et du personnel vers une nouvelle société soulève des questions fondamentales. Le personnel concerné a besoin de stabilité et de disposer de réponses claires quant à ses inquiétudes.

Alors que l'OGBL et les autres organisations syndicales représentées chez Luxair avaient demandé à rencontrer d'urgence la nouvelle ministre de la Mobilité dès sa prise de fonction pour s'entretenir avec elle de la situation, celle-ci a finalement reçu les syndicats le 8 décembre dernier. Les syndicats ont ainsi pu lui présenter les points essentiels restants à résoudre.

Il s'agit premièrement de la question de la garantie de l'emploi pour tous les salariés concernés. Cette garantie d'emploi doit venir clarifier et assurer qu'il n'y aura aucun licenciement à la suite du transfert d'activité et qu'en cas de sureffectif, la société procédera à la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) avec les syndicats.

Deuxièmement, les syndicats réclament la mise en place d'une convention collective spécifique pour la nouvelle société sur base de la convention collective de Luxair, garantissant ainsi la sauvegarde des droits et acquis des salariés, dès le départ de ses activités.

Troisièmement, les syndicats demandent une représentation du personnel adéquate, afin de pouvoir accompagner le transfert des salariés, dès la reprise du personnel.

Enfin, les syndicats revendiquent la garantie des accords existants et la sauvegarde des avantages extra-légaux spécifiques au personnel Luxair.

Les syndicats ont rappelé à la ministre de la Mobilité que faute d'une solution rapide aux inquiétudes du personnel, un conflit majeur chez Luxair au CargoCenter serait inévitable, sachant que la date du transfert de l'activité est fixé au 1^{er} janvier 2024.

La discussion avec la ministre s'est néanmoins révélée constructive. La ministre a par ailleurs tenu à souligner l'importance du dialogue social. Après avoir reçu les différents acteurs impliqués, elle s'est également dit confiante et a assuré à la délégation syndicale son plein soutien et son support pour trouver des solutions dans ce dossier.

La ministre de la Mobilité a conclu l'entrevue sur le fait que les points restés ouverts devront désormais être réglés rapidement lors des prochaines réunions de négociations entre les organisations syndicales et les directions des entreprises.

Le 29 septembre dernier, à l'appel des organisations syndicales, les salariés du CargoCenter avaient manifesté massivement devant l'aéroport au Findel pour exprimer leur colère et leur inquiétude dans le cadre de ce transfert d'activité.

DOSSIER

#5 2022 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL

OGB•L

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

La CSL
c'est quoi?

Introduction

Que vous soyez salarié, retraité, apprenti ou demandeur d'emploi, saviez-vous, qu'à ce titre, vous êtes également un ressortissant de la Chambre des salariés (CSL)? Et ce, indépendamment de votre nationalité ou de votre lieu de résidence! Ceux qui l'apprennent en lisant ces lignes ne manqueront certainement pas de s'interroger aussitôt: mais c'est quoi cette CSL?

Et cela tombe bien, car c'est précisément à cette question que nous avons souhaité apporter des réponses dans le cadre de ce dossier. Mal connue, voire pas connue du tout, la Chambre des salariés, dont vous êtes un ressortissant, joue pourtant un rôle non-négligeable au Luxembourg, non seulement sur le plan politique, mais également en matière de réflexion, en contribuant notamment au débat public, ainsi qu'en mettant toute une série de ressources, dont des formations, à la disposition de ses ressortissants.

A moins de trois mois des élections sociales qui viendront renouveler les 60 représentants des salariés, retraités, apprentis et demandeurs d'emploi au sein de l'organe principale de la CSL, c'est-à-dire son assemblée plénière, il nous a paru intéressant de déplier les différentes facettes de cette institution. Et qu'ainsi, à partir de maintenant, vous ne puissiez plus vous demander: mais c'est quoi la CSL?

Elections

**Pour la Chambre des
salariés en mars 2024**

sociales

Un scrutin
important qui
vous concerne
directement

— En mars 2023, tous les salariés et pensionnés du Luxembourg — *qu'ils soient résidents ou non* — seront appelés à élire leurs représentants au sein de la Chambre des salariés (CSL). Il s'agit d'une **élection de première importance**, compte tenu des missions que remplit la CSL dans l'intérêt des salariés et des pensionnés.

— Concrètement, les élections sociales pour la Chambre des salariés relèvent d'un **vote par correspondance**. **Tous les salariés et pensionnés** du Luxembourg recevront ainsi entre fin-janvier et début-mars 2023 un courrier à domicile (où qu'ils habitent) contenant un bulletin de vote, qu'ils sont invités à remplir et à renvoyer (gratuitement) avant le 12 mars 2024.

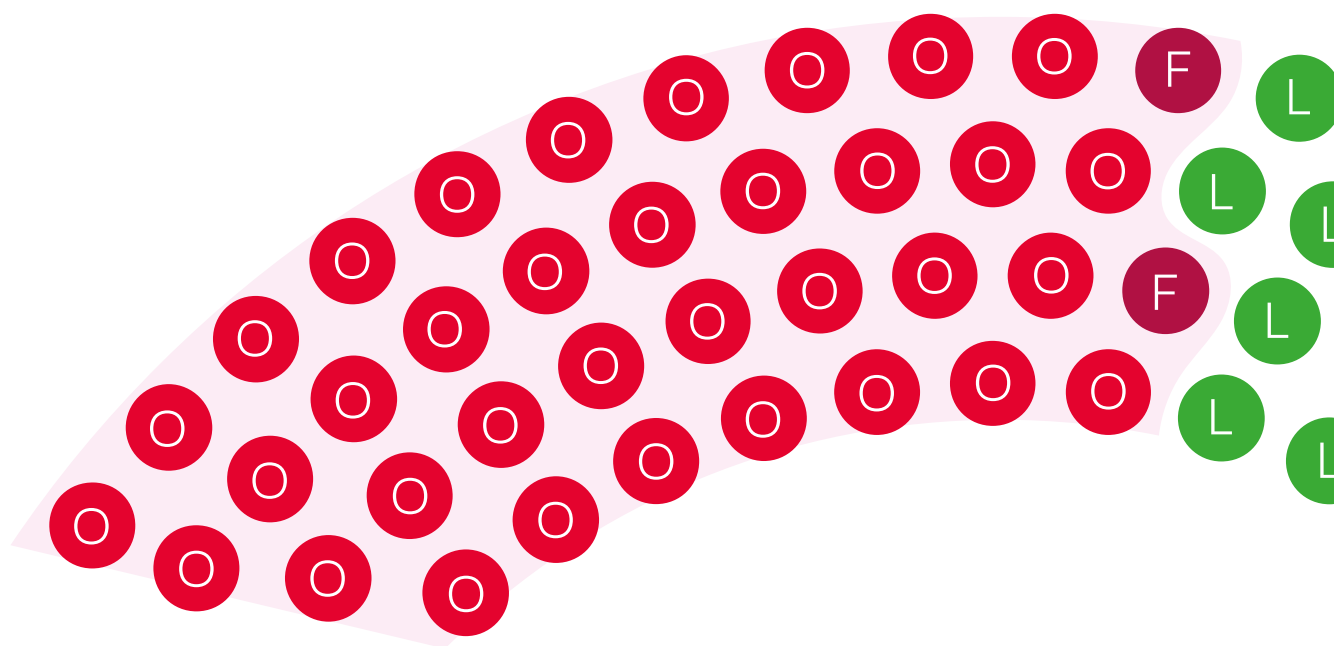
**Prenez part
à ces élections!
Votez pour
vos droits!**

Votez liste

2

L'assemblée plénière de la CSL

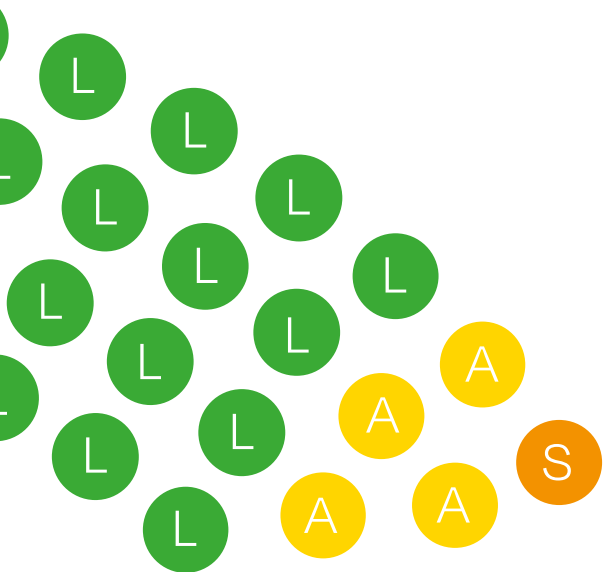
Elue tous les 5 ans dans le cadre des élections sociales, l'assemblée plénière est l'organe principal de la Chambre des salariés. Les 60 membres sont élus au suffrage universel et suivant le système de la représentation proportionnelle, sur base de listes présentées par les syndicats.



35 + **2**
OGBL FNCTTFEL



Depuis les dernières élections sociales de 2019, la Chambre des salariés est présidée par la présidente de l'OGBL **Nora Back**.



18
LCGB

4
ALEBA

1
SYPROLUX

Les groupes

Groupe 1

Salariés appartenant au secteur de la sidérurgie
OGBL: 3 sièges sur 5

Groupe 2

Salariés appartenant aux secteurs
des autres industries

OGBL: 4 sièges sur 8

Groupe 3

Salariés appartenant au secteur
de la construction
OGBL: 4 sièges sur 6

Groupe 4

Salariés appartenant au secteur des services
financiers et de l'intermédiation financière
OGBL: 3 sièges sur 8

Groupe 5

Salariés appartenant au secteur des services
ainsi qu'aux autres branches non spécialement
dénommées
OGBL: 9 sièges sur 14

Groupe 6

Salariés appartenant au secteur de l'adminis-
tration publique et des entreprises à caractère
public du secteur des communications,
de l'eau et de l'énergie
OGBL: 3 sièges sur 4

Groupe 7

Salariés appartenant au secteur de la santé
et de l'action sociale
OGBL: 5 sièges sur 6

Groupe 8

Agents actifs et retraités de la CFL
Landesverband: 2 sièges sur 3

Groupe 9

Bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'inva-
lidité à l'exception des agents retraités de la CFL
OGBL: 4 sièges sur 6

La CSL est une des **5** chambres professionnelles au Luxembourg

Au Luxembourg, il existe 5 chambres professionnelles, chacune défendant les intérêts d'un groupe professionnel spécifique. Il faut en effet savoir que la représentation professionnelle au Luxembourg se caractérise par la coexistence d'une représentation libre (les syndicats et les organisations patronales) et d'une représentation obligatoire (les chambres professionnelles).

On est presque tous CSL

À l'exception des fonctionnaires et employés publics, tous les salariés, apprentis, retraités et demandeurs d'emploi, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu de résidence, sont automatiquement ressortissants de la CSL.

La CSL défend les intérêts de:

445 600 salariés
+ 153 000 retraités
+ 4 000 apprentis
+ 15 000 demandeurs d'emploi

= 600 000
personnes

Sa mission principale

... est de représenter et de sauvegarder les intérêts de ses ressortissants.

La CSL est leur voix dans la procédure législative et dans les institutions socioéconomiques du pays.

La CSL défend nos intérêts

La Chambre des salariés est un organe officiel de consultation qui se trouve au cœur de la procédure législative. Concrètement, cela signifie que pour chaque nouvelle loi ou nouveau règlement grand-ducal concernant les personnes que la CSL représente, le gouvernement doit demander l'avis de la CSL.

Par an, la CSL rend ainsi quelque 100 avis portant sur des projets de loi ou règlements grand-ducaux touchant à l'économie, au social, à la sécurité sociale, au droit du travail, à l'éducation et à la formation professionnelle.

Ces avis sont pris en compte par les députés lors de l'élaboration de la loi et permettent ainsi d'influencer le travail du législateur dans un souci de défense de la qualité de vie, du pouvoir d'achat, des droits et acquis sociaux des plus de 600 000 salariés, apprentis, retraités et demandeurs d'emploi que la CSL représente.

La CSL peut également, de sa propre initiative, aviser des propositions de textes législatifs européens et peut même proposer des projets de lois de sa propre initiative.



Votez liste

2

La CSL, c'est aussi un organe de réflexion socioéconomique

La Chambre des salariés élabore également des dossiers socioéconomiques sur une multitude de thèmes à dimension nationale et européenne et formule ainsi le point de vue salarial dans les rapports macrosociaux en documentant la position des salariés. Ces publications contribuent au débat public et permettent notamment d'éclairer les pouvoirs publics.

Il s'agit là d'un travail de première importance, d'autant plus que la plupart des autres études et analyses qui alimentent le débat public au Luxembourg émanent en règle générale d'institutions ou de think tanks peu favorables aux intérêts des salariés, des pensionnés et de leurs familles. Ainsi, la CSL est quasiment la seule institution à produire des analyses chiffrées et factuelles qui appuient et légitiment les revendications des syndicats.

On peut citer ici comme exemple, la dernière grande étude menée par la CSL concernant le salaire social

minimum (« Portrait de la population au salaire social minimum »), qui démontre, chiffres à l'appui, que contrairement à une idée reçue, le montant du salaire social minimum (SSM) est loin d'être excessif au Luxembourg. Mais plus encore, cette étude analyse, comme cela n'avait jamais été fait auparavant, les caractéristiques sociodémographiques, socioprofessionnelles et socioéconomiques des bénéficiaires du SSM.

Un autre exemple que l'on peut citer est l'analyse produite par la CSL quant aux effets négatifs de la réforme des retraites de 2012 (Econews n° 6, mai 2023) où on apprend ainsi que, lorsque la réforme aura produit tous ses effets, un « salarié moyen » aura, après 25 ans de retraite, une pension de 23% à 32% plus faible qu'en absence de réforme. Ce qui équivaut à une perte de 314 000 euros à 404 000 euros.

Votez liste
2



La CSL —

représente les salariés, apprentis, retraités et demandeurs d'emploi au sein des institutions nationales au Luxembourg

La Chambre des salariés nomme également, suivant le rapport de forces au sein de son Assemblée plénière, les représentants des salariés au sein de la Caisse nationale de santé (CNS), de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) et auprès des juridictions du travail et de la sécurité sociale ainsi que les représentants des salariés appelés à siéger en tant qu'assesseurs aux tribunaux de travail du pays.

Par ailleurs, la CSL est présente dans diverses commissions consultatives pour y défendre les intérêts de ses ressortissants.

informe les salariés de leurs droits

La Chambre des salariés met à disposition des ouvrages en matière de droit du travail et de sécurité sociale, de fiscalité et plus généralement en lien avec le monde du travail.

s'investit pour la santé, la sécurité et le bien-être

La CSL dédie par ailleurs une partie de ses activités à promouvoir et à développer une culture axée sur la prévention et le développement d'actions en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail. En outre, elle offre un service d'aide aux victimes de stress au travail par le biais de la «Stressberodung».

organise de multiples événements publics

Pour animer le débat public, la CSL organise des manifestations suivant différentes formules:

- conférences et colloques qui traitent de différents aspects économiques, politiques, sociaux et éducatifs et du bien-être au travail
- ateliers thématiques ouverts à tout le monde sur des thèmes socio-économiques et juridiques variés
- séances d'information sur l'offre de formation du LLLC
- séances d'information sur les congés et les aides favorisant la formation continue.

a lancé la plateforme de réflexion *Improof*

La Chambre des salariés a également lancé en janvier 2023 une plateforme de réflexion pour une économie juste et durable, baptisée *Improof*. Cette plateforme souhaite mettre en avant des contributions d'auteurs désireux de mener des réflexions en faveur:

- d'un travail dans des conditions de grande qualité
- de la durabilité écologique et sociale
- d'une consommation éco- et socio-responsable
- du développement socio-économique
- d'une justice distributive et de la cohésion sociale
- de la lutte contre les exclusions et les inégalités
- d'une formation initiale et continue englobant le développement de l'être humain dans tous les aspects de la vie.



La CSL, c'est aussi des formations

Depuis plus de 50 ans, la Chambre des salariés s'investit pour faire progresser les salariés. Les formations de la CSL constituent, dans ce contexte, un puissant instrument de promotion sociale qui s'adressent à tout un chacun.

Avec plus de 12 000 inscriptions par an, le *Luxembourg Lifelong Learning Centre* (LLLC) de la CSL se positionne comme l'un des plus grands offreurs de formation continue pour adultes au Luxembourg.

Le LLLC propose divers types de formation, décentralisés dans différentes localités, dans plusieurs langues et suivant différentes formules.

L'offre de formation

- Cours du soir
- Cours de jour
- Séminaires inter et intra-entreprise
- Programmes universitaires
- Formations spécialisées
- Formation pour accéder à des études universitaires
- Cours de formation sur mesure en langue luxembourgeoise
- Certifications informatiques, bancaires, en gestion de projet et autres

Les différentes formules de cours

- En présentiel
- En blended learning
- En classe virtuelle
- En e-learning

Les domaines de formation

- Bureautique - IT - Transformation digitale
- Finance - Comptabilité - Fiscalité
- Droit
- Communication - Marketing - Vente
- Ressources humaines
- Management - Leadership
- Développement personnel - professionnel
- Économie - Gestion
- Banques - Assurances
- Logistique - Achat
- Qualité - Environnement
- Sécurité - Bien-être - Santé au travail
- Gouvernance - Audit - Gestion des risques
- Administration - Secrétariat - Réception
- Social

→ Plus d'infos

lllc.lu

Luxembourg Lifelong Learning Centre
2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg
T +352 27 494 600 | Formation@LLLC.lu



Le Centre de Formation et de Séminaires de la CSL

Le Centre de Formation et de Séminaires (CEFOS) de la CSL à Remich propose des cours de formation syndicale. Le centre est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de séminaires. Il propose également de nombreuses prestations à un public national, inter-régional et international.

Les installations peuvent être utilisées par des organismes aussi bien associatifs que publics ou privés qui souhaitent y organiser des formations.

→ Plus d'infos

cefos.lu

12 rue du Château
L-5516 Remich
T +352 27 494 500

La CSL – une source de documentation et d'information à la disposition de tous

La Chambre des salariés met toute une série de publication à disposition. Ces publications sont rédigées en plusieurs langues et traitent de:

- vos droits
de salarié, d'apprenti et de retraité
- l'évolution socioéconomique
au niveau national et européen ainsi que de sujets d'intérêt général
- santé, sécurité & bien-être
au travail



Toutes les publications et newsletters
peuvent être téléchargées
gratuitement sur:

www.csl.lu

Rubrique: Bibliothèque > Publications



Abonnez-vous aux newsletters de la CSL

Betterwork

attire votre attention sur des sujets d'actualité qui font partie des thèmes liés à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail.

CSLnews

vous permet de suivre les activités de la CSL ainsi que l'évolution politique et économique du pays.

Droit social en pratique

vous informe de manière concrète sur les sujets du droit du travail et de la sécurité sociale.

Econews

vous communique des données économiques et des statistiques qui permettent d'apprécier de manière critique les idées reçues véhiculées dans l'opinion publique.

GoFormation

vous tient informé sur des sujets qui touchent à l'éducation, à la formation continue et aux politiques des ressources humaines.

InfosJuridiques

vous permet de connaître l'interprétation des décisions prises par les juridictions compétentes en matière de droit du travail.

SocioNews

vous fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale au Luxembourg.

Chronologie

de la Chambre des Salariés

1918

30 juin: le 2^e Congrès syndical national demande l'instauration d'une Chambre du Travail

1919

26 novembre: proposition de loi de Nicolas Jacoby ayant pour objet la création d'une Chambre de travail à base électorale, cosignée par les membres du *Sonderausschuss* (comité extraordinaire pour la sauvegarde des intérêts ouvriers), dont les présidents du *Berg- und Hüttenarbeiterverband* Bernard Herschbach et du *Luxemburger Metallarbeiterverband* Michel Schettlé (prédécesseurs de l'actuel OGBL)

1920

5 mai: adoption de la proposition de loi Jacoby (modifiée) par la Chambre des Députés. Néanmoins, la loi, pourtant publiée au Mémorial comme loi du 28 juin 1920, ne sera jamais mise en application

1924

24 avril: création de chambres professionnelles à caractère consultatif et à base électorale pour les ouvriers (Chambre de travail - AK), les employés privés (Chambre des Employés privés - CEP-L), les artisans (aujourd'hui Chambre des Métiers) et les agriculteurs (Chambre d'agriculture), qui s'ajoutent à la Chambre de Commerce fondée en 1841

1925

Aux premières élections des chambres, les syndicats libres obtiennent une très large majorité à l'AK (13 sièges sur 16). Les 2 premiers présidents des chambres salariales proviennent des syndicats libres: Léon Weirich du LBMAV à l'AK, Michel Hack de la Fédération nationale des cheminots (FNC) à la CEP-L

1938

La Chambre de Travail publie une première ébauche d'un Code du travail (qui ne sera mis en place légalement qu'en... 2006)

1940-1944

La Chambre de travail et la Chambre des employés privés cessent leurs activités pendant l'occupation allemande. Leurs locaux sont repris par des organisations nazies telle que la *Deutsche Arbeitsfront* et *Kraft durch Freude*

1964

Création de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

1971

Mise en place de cours du soir (formation des adultes) par la Chambre des employés privés — c'est la première étape vers la mise en place du Luxembourg *Life Long Learning Center* (LLLC) en 2003

Dossier #05.2023



1976

Ouverture du Centre de formation et de séminaires (CEFOS) de la Chambre de Travail à Remich

1979

Pour la seule et unique fois, l'OGBL, pourtant premier syndicat en nombre de voix, est mis en minorité à la Chambre de Travail par une coalition LCGB-NHV (prédécesseur de l'actuel NGL-SNEP)

1984

L'OGBL obtient la majorité absolue à l'AK, qu'il ne lâchera plus

1993

13 juillet: après que cela ait été revendiqué par l'OGBL pendant de longues années, le droit de vote pour les chambres professionnelles est ouvert aux non-Luxembourgeois

1993

10 novembre: pour la première fois, l'OGBL dépasse la Fédération des employés privés (FEP-FIT et Cadres) aux élections de la CEP-L et prend en charge la présidence des deux chambres professionnelles du salariat — la FEP intègre l'OGBL 9 ans plus tard

1996

La Chambre des Employés privés offre pour la première fois des formations de niveau universitaire

2006

28 avril: signature de l'accord tripartite, qui prévoit l'introduction du statut unique pour tous les salariés de droit privé

2008

13 mai: le statut unique entre dans la loi, toutes les différences de traitement entre ouvriers et employés privés sont abolies — des délégations du personnel uniques sont mises en place dans les entreprises, la Caisse nationale de santé (CNS) et la Caisse nationale d'assurance-pension (CNAP) remplacent les anciennes Caisses de maladie et de pension des ouvriers et des employés privés, la loi prévoit le remplacement de l'AK et de la CEP-L par une nouvelle chambre professionnelle unifiée, la Chambre des salariés (CSL)



2008

12 novembre: aux premières élections pour la Chambre des salariés, l'OGBL obtient la majorité absolue (36 sièges sur 60)

2009

5 janvier: réunion constitutive de la plénière de la Chambre des salariés, Jean-Claude Reding est élu président de la nouvelle Chambre

2013

13 novembre: l'OGBL peut encore élargir sa majorité absolue à la CSL, obtenant 38 sièges sur 60

2019

12 mars: malgré le fait que l'OGBL a encore progressé en nombre total de voix pour obtenir le score historique de 61,8% (+1,94% par rapport à 2013), les aléas du système électoral lui font perdre trois sièges — l'OGBL garde 35 sièges sur 60

2019

6 juin: Nora Back est élue présidente de la Chambre des salariés

2023

12 janvier: la CSL lance la plateforme de réflexion pour une économie durable et juste « *Improof* »




CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

La CSL défend les droits de tous les salariés,
apprentis, retraités et demandeurs d'emploi.

Oui, de tous, résidents et frontaliers.

Découvrez notre nouvelle série où les salariés se questionnent sur la CSL !

Scannez le QR code ou 
rendez-vous sur : www.csl.lu



Stop à la chasse aux malades! Stop à l'hypocrisie!

Le 17 novembre 2023, l'OGBL Sidérurgie a organisé un piquet de protestation devant le site d'ArcelorMittal à Differdange suite à quatre licenciements pour cause de maladies. Pour l'OGBL, la direction d'ArcelorMittal a franchi une ligne rouge et plus de 150 salariés et militants OGBL se sont réunis pour marquer leur désaccord avec cette décision et pour demander la réintégration des collègues licenciés injustement.

Nous devons par ailleurs constater qu'ArcelorMittal ne respecte pas ses obligations en matière de dialogue social. L'entreprise n'a même pas informé les délégués OGBL qu'elle envisageait de licencier des salariés du «Train Grey» qui occupe environ 300 salariés sur les presque 800 du site de Differdange. Ce sont les salariés qui nous ont informés. Nous savons que l'autre syndicat avait été informé des entretiens par la direction, mais pas l'OGBL. Est-ce pour empêcher que nos représentants soient mis au courant et nous écarter? Pour nous empêcher de défendre les salariés convenablement? Faites-vous votre propre opinion...

— L'OGBL dénonce cette chasse aux malades

Conformément à la tradition de la sidérurgie luxembourgeoise, l'OGBL a toujours privilégié la voie du dialogue en cherchant le contact direct avec la direction d'ArcelorMittal pour éviter les licenciements et retourner ces décisions. Malheureusement, nous avons été évités ou ignorés. Les quelques réponses que nous avons obtenues ne nous ont pas satisfaites: les licenciements seraient limités à un seul service et il n'y en aura pas d'autres. Néanmoins, ces licenciements sont totalement approuvés et soutenus par les décideurs. L'entreprise ne veut pas changer sa position et veut laisser les tribunaux effectuer leur travail. Facile à dire quand on a les moyens de se payer les avocats les plus chers du pays.

La situation et les quelques réponses obtenues nous obligent à agir, en tant que représentants du personnel et surtout en tant que sidérurgistes! Nous ne pouvons pas laisser faire et attendre que les tribunaux décident ultérieurement du destin de nos collègues. Pour la majorité des licenciés, c'était la première convocation et ArcelorMittal ne leur a laissé aucune chance.

De plus, nos collègues n'ont pas non plus été convoqués pendant leurs périodes de maladie, encore moins au bout de 6 mois consécutifs de maladie, comme certains le laissent entendre. Cela a été beaucoup sournois! C'était soit au moment de la reprise de travail après une longue maladie ou juste après une brève absence.

— L'OGBL dénonce l'hypocrisie du groupe ArcelorMittal

L'information nous a également été rapportée qu'ArcelorMittal justifie ces licenciements en prétextant que les salariés étaient licenciés pour les protéger de la sidérurgie! Le monde à l'envers! ArcelorMittal semble oublier que derrière ces salariés, ce sont aussi des familles qui sont victimes d'une décision visant uniquement à sanctionner des salariés malades. Mais quelles sont les raisons des maladies? Personne ne veut poser cette question, sauf l'OGBL.

La direction d'ArcelorMittal semble oublier que ce n'est pas par plaisir que les salariés tombent malades. Nos collègues préféreraient être en bonne santé et pouvoir travailler. La médecine du travail interne les suivait et les pathologies et les raisons étaient connues. D'où la surprise et le choc pour l'OGBL d'avoir constaté qu'ArcelorMittal organise des entretiens préalables en vue de procéder à des licenciements et surtout maintienne ces licenciements après exposition des faits.

— Le travail rend encore et toujours malade

Pour l'OGBL, ces salariés sont malades parce que les conditions de travail les ont rendus malades! Nous pointons trop régulièrement du doigt les problèmes et demandons des solutions, des adaptations de postes, des investissements. Malheureusement, nos demandes sont trop souvent rejetées ou oubliées.

Encore dernièrement, des responsables ont ignoré la détresse de salariés sur des manipulateurs de ponts roulants. Certains ont même dû être mis en incapacité de travail! À côté de cela, nous avons adressé une lettre ouverte à la direction d'ArcelorMittal afin de dénoncer le comportement inacceptable d'un responsable. Nous avons demandé à l'employeur de prendre des mesures concrètes pour enquêter et mettre fin aux dérives. Le point commun entre ces deux faits, est qu'ils se sont produits au «Train Grey» de Differdange, le même service auquel appartiennent nos quatre collègues licenciés! Où est la responsabilité sociale de l'entreprise? Où est le respect des engagements pris par ArcelorMittal dans le cadre des accords tripartites?

Nous constatons que ces licenciements ont eu lieu dans des secteurs qui ont été longuement en sous-effectif! Lors des entretiens préalables, la hiérarchie n'a jamais été en mesure de citer



des exemples concrets de l'impact des absences pour maladie sur les arrêts. Il n'y a pas de lien entre les deux. Ceci n'empêche pas le fait que les absences pour maladie mettent davantage en évidence le sous-effectif dans les secteurs. Et c'est là le serpent qui se mange la queue, puisque cela engendre davantage de maladies et intensifie le mal-être des salariés.

— Les salariés d'ArcelorMittal ne vont pas bien

Les enquêtes le démontrent et le confirment. Nous savons que de nombreux salariés sont accompagnés par des spécialistes. L'OGBL avait interpellé la médecine du travail interne à ce sujet et avait posé une simple question: «est-ce que les salariés d'ArcelorMittal vont bien?» La réponse était aussi claire qu'elle n'était brève: «NON». Malgré le fait que la réponse ait été entendue par la direction, nous ne constatons aucune amélioration.

La direction d'ArcelorMittal établit des «règles d'or» que tous les salariés doivent respecter tels que: «Si je ne me sens pas bien, je reste chez moi, je consulte mon médecin et je suis ses recommandations», «En cas de restrictions ou d'aménagement du poste de travail, je respecte les recommandations du médecin de travail», «Avant de travailler, j'ai suffisamment dormi, je suis reposé». Les salariés en question ont suivi ces règles et ils ont néanmoins été sanctionnés et licenciés. Est-ce que ces règles sont juste là pour permettre à ArcelorMittal de se dédouaner de toute responsabilité? Aujourd'hui, nous constatons que les règles sont surtout utilisées pour sanctionner les salariés.



Il y a encore peu de temps, nous avions convenu avec la direction de nous revoir pour faire le point et tenter de trouver des solutions communes aux cas de maladies qui augmentent. Le sujet n'est pas un tabou et doit faire l'objet d'une analyse en profondeur pour mettre en évidence les raisons de ces maladies et la corrélation avec l'activité professionnelle. Aujourd'hui, nous n'avons d'autre choix que de constater que ces licenciements annulent ces engagements.

— La chasse aux malades est ouverte

Nous devons également faire le rapprochement avec d'autres faits. ArcelorMittal n'a pas digéré le fait que l'OGBL ait bloqué par tous les moyens et avec succès l'introduction de sanctions liées aux maladies dans la dernière convention collective. Par ailleurs, les dirigeants d'ArcelorMittal ne cessent de revendiquer l'introduction de jours de carence en cas de maladies au Luxembourg. Le fait de ne pas payer les salariés malades ne va pas empêcher les salariés de tomber malade.

La volonté et les intentions sont claires. ArcelorMittal s'attaque au patient, jamais à la maladie ou encore moins à l'origine de la maladie. Pour l'OGBL, il y a une volonté de faire un exemple et d'instaurer un climat de peur qui contraint les salariés à venir travailler malades par crainte d'être les prochains. L'humain ne compte plus, seul le résultat compte.

Tout ceci a lieu dans un contexte plus que favorable. ArcelorMittal sort de deux années de bénéfices records au Luxembourg, et l'année 2023 s'annonce très bonne. Aucun arrêt de production n'est dû aux salariés. Ils sont surtout liés au manque de fiabilité des installations, aux problèmes logistiques ou au manque d'in-

vestissements. Malgré cela, les Ressources humaines d'ArcelorMittal établissent régulièrement des analyses sur l'absentéisme d'après le facteur «Bradford». Ce n'est plus une personne qui apprécie les situations, mais une formule mathématique inhumaine. L'entreprise ferait mieux de veiller à l'application des accords en vigueur et de veiller au respect des effectifs suivant les organigrammes, à l'anticipation des départs, ou encore à l'adaptation des taux de couverture aux changements de loi. Nous ne parlons même pas du casting et de la formation des managers.

Ce piquet est une première étape, un avertissement lancé au groupe ArcelorMittal. L'OGBL Sidérurgie exige la fin de cette chasse aux malades et la réintégration des salariés licenciés et surtout la recherche de vraies solutions permettant aux collègues de continuer à travailler au sein d'ArcelorMittal.

L'OGBL continuera à assister les salariés dans toutes leurs démarches et continuera à soutenir toutes les personnes qui ont fait l'objet d'agressions, d'intimidations ou de provocations. Dans ce contexte, nous appelons tous les salariés à dénoncer les abus, les harcèlements, les remarques déplacées via les instances prévues à cet effet.

L'OGBL Sidérurgie continuera à défendre ces positions et à interpellier les décideurs du groupe. Plus que jamais, ArcelorMittal doit prendre ses responsabilités. Une entreprise qui emploie plus de 3000 salariés au Luxembourg a la taille et les moyens de faire mieux. Elle a l'obligation d'aider ses salariés. Si l'entreprise ne change pas d'attitude, nous serons contraints de continuer nos actions et de les amener plus près des décideurs •





Les syndicats et la direction de Circuit Foil s'accordent sur un plan de maintien dans l'emploi

L'OGBL, syndicat majoritaire dans l'entreprise, le LCGB et la délégation du personnel de Circuit Foil ont signé le 10 novembre 2023 un Plan de maintien dans l'emploi (PME) avec la direction de l'entreprise.

Après plusieurs semaines d'incertitude au cours desquelles les syndicats ont réclamé la mise en place d'un PME, les partenaires sociaux se sont enfin mis d'accord et ont négocié et signé un tel plan de maintien dans l'emploi valant pour une durée de six mois et contenant une série de mesures permettant d'éviter un plan social et par conséquent des pertes sèches d'emplois.

Sous réserve de l'approbation de ce PME par le ministère compétent, les partenaires sociaux se sont accordés sur différentes mesures, dont notamment l'application de la législation relative à la préretraite-ajustement, le travail volontaire à temps partiel et le recours au chômage partiel structurel.

Il est également prévu qu'un comité de suivi, composé de représentants des partenaires sociaux, soit mis en place, afin de veiller périodiquement à l'évolution des mesures prises dans le cadre de ce PME. Si d'autres mesures supplémentaires s'avéraient nécessaires, celles-ci seraient également discutées au sein de cet organe.



Liberty Dudelange/Liberty Liège Rencontre des délégués FGTB, OGBL et SETCa

La délégation du personnel OGBL de Liberty Dudelange a accueilli le 10 octobre 2023 une délégation des représentants du personnel FGTB métal Liège-Luxembourg et SETCa des sites liégeois de Liberty. Cette rencontre, organisée à Dudelange, a permis de faire le point sur la situation des sites des deux pays.

Les sites luxembourgeois et belges sont depuis des années étroitement liés d'un point de vue économique. Il en va de

même pour la collaboration entre nos syndicats. Cette rencontre a été l'occasion de se revoir et d'échanger les dernières informations concernant les différents sites. Les salariés des deux pays partagent les mêmes inquiétudes et restent en attente de réponses concrètes. À l'issue de la rencontre et de la visite du site qui a suivi, les collègues liégeois ont remercié la délégation OGBL et leur ont adressé une invitation à venir les visiter très prochainement à Liège •

Liberty Dudelange

La situation s'aggrave



Le 4 décembre 2023, quelques jours après la passation des pouvoirs, les syndicats OGBL et LCGB, la délégation du personnel soutenue par les syndicats, ont rencontré Georges Mischo, ministre du Travail, et Lex Delles, ministre de l'Économie, afin de faire le point sur la situation quant au site de Liberty Dudelange. Cette réunion, demandée par les syndicats, fait également suite à la rencontre organisée par la direction de Liberty en date du 23 novembre pour demander aux délégués du personnel, ainsi qu'aux syndicats OGBL et LCGB d'entamer les négociations en vue de mettre en place un Plan de maintien dans l'emploi (PME) afin de garantir le paiement des salaires.

Le scénario d'un défaut de paiement se précise. La situation ne cesse d'empirer. L'entreprise a informé les représentants du personnel qu'elle n'était plus en mesure de garantir le paiement des salaires pour les mois à venir. La patience des salariés, des délégués et celle des syndicats est épuisée. Depuis maintenant presque trois ans, les paroles et les promesses sans lendemain créent une lassitude omniprésente sur le site devenu fantôme. Le climat d'incertitude suscitant une ambiance toujours plus lourde sur le site.

Les représentants du personnel ont également réitéré leur demande de soutien de la part du gouvernement, déjà confirmé par le passé par les précédents ministres. Ce soutien consistait en deux points essentiels:

1. L'accompagnement des salariés afin d'éviter les pertes momentanées de salaire en cas de faillite du site de Dudelange sous la bannière Liberty.

2. La réactivation d'un plan B afin d'évaluer et de relancer les solutions de reprise des activités et du personnel par un nouvel acteur industriel sérieux.

Les ministres Delles et Mischo, en présence des conseillers ministériels qui suivent le dossier de près, ont conforté les représentants du personnel sur leurs intentions et engagements pris vis-à-vis des salariés de Dudelange et ils ont confirmé la volonté du gouvernement de soutenir les salariés en vue de la reprise de l'activité sur le site de Dudelange.

Les ministres ont également annoncé qu'ils allaient prochainement rencontrer la direction de Liberty afin de faire le point sur la situation et évaluer les différentes perspectives. De leur côté, les syndicats OGBL et LCGB continuent de juger l'attitude du groupe Liberty comme des plus minables. Liberty tue le site de Dudelange à petit feu et prend ses salariés en otage afin d'obtenir des aides publiques sans concessions, ni contreparties. Les syndicats et la délégation du personnel ont affirmé leur perte de confiance face au Groupe Liberty, ne pouvant plus s'imaginer une reprise de l'activité avec ce groupe.

Les syndicats OGBL et LCGB ont remercié les deux ministres, en mettant l'accent sur le soutien et l'accompagnement fournis jusqu'ici. Si un semblant de calme et de paix sociale existe encore du côté de Dudelange, c'est aussi grâce à l'engagement et le soutien public.

Transport sur routes

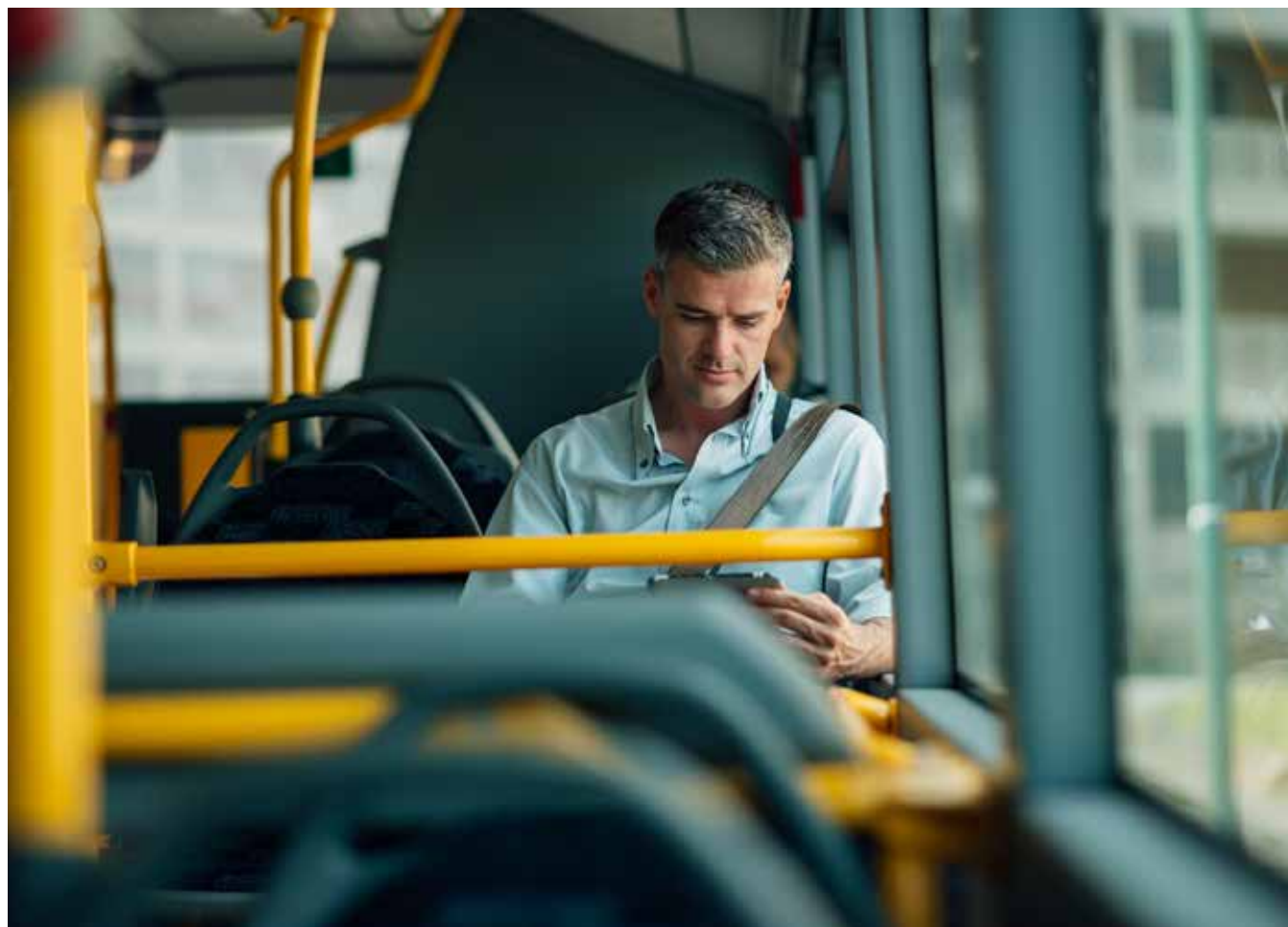
Les lignes de bus U desservant les usines seront maintenues!

Au cours des dernières semaines, l'OGBL a sollicité la nouvelle ministre de la Mobilité afin d'organiser une entrevue d'urgence au sujet de la suppression annoncée d'environ 13 lignes U desservant des usines, dont notamment celle de Goodyear qui emploie plus de 3500 personnes. Hélas, cette demande est restée, jusqu'à aujourd'hui, sans réponse.

Malgré le refus de la ministre de rencontrer le plus grand syndicat du pays, l'OGBL a récemment appris que les 13 lignes U en question seront finalement maintenues.

L'OGBL salue bien évidemment le maintien de ces lignes, mais il restera attentif à l'évolution de la situation. Il n'acceptera surtout aucune suppression de lignes sans qu'une alternative ne soit trouvée au préalable pour les salariés concernés.

Enfin, l'OGBL déplore le manque de communication de la part du ministère de la Mobilité au cours des dernières semaines. Dans ce contexte, l'OGBL recommande à la ministre de revoir sa politique envers le plus grand syndicat du pays — le dialogue social luxembourgeois n'est pas une voie à sens unique et repose avant tout sur la communication •





L'OGBL remporte les élections sociales chez Hilti Luxembourg

Des élections sociales ont eu lieu le 26 septembre 2023 chez Hilti Luxembourg, une entreprise comptant 17 salariés, spécialisée dans la vente d'outillages professionnels pour les entreprises. Ces élections marquent un moment significatif pour l'entreprise, puisqu'il s'agissait des toutes premières élections sociales qui s'y tenaient. L'OGBL a remporté ce scrutin, se positionnant ainsi en tant que force majeure pour les salariés de Hilti Luxembourg. Cette victoire reflète l'engagement de l'OGBL en faveur des droits des salariés et de la démocratie au sein de l'entreprise.

Ces élections sociales donnent aux salariés une voix directe dans les affaires de l'entreprise et démontrent leur désir de travailler ensemble pour garantir de meilleures conditions de travail et être représentés efficacement au sein de l'entreprise.



L'OGBL surveille de près le rachat des enseignes Match, Smatch, Courtheoux et Cora par Leclerc

L'OGBL, syndicat unique dans l'entreprise Match, Smatch et Courtheoux et syndicat majoritaire chez Cora, demeure vigilant à la suite de la signature officielle du rachat, le 15 novembre dernier, des enseignes Cora, Match, Smatch et Courtheoux. La reprise par Leclerc intervient au cœur des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail du personnel de Match et Courtheoux, entamées le mois dernier.

Depuis l'annonce du rachat par Leclerc, les interrogations se multiplient quant à la transition. Les repreneurs ont assuré aujourd'hui, lors d'une réunion extraordinaire avec les délégations concernées et l'OGBL, que la transition se ferait en douceur et de façon progressive. Ils ont notamment garanti la conservation de 100% du personnel et même évoqué un possible renforcement des effectifs.

Il s'agit d'une première bonne nouvelle! Cependant, les implications sont nombreuses, notamment avec deux conventions collectives en jeu: celle en cours de négociation pour le personnel de Match et Courtheoux et celle couvrant les salariés de Cora.

La question de la représentativité syndicale, avec actuellement cinq délégations représentant les salariés dans les différentes enseignes, reste également un enjeu important. Sur ces deux points, la direction se veut très rassurante et affirme qu'aucun changement n'est envisagé. Mais l'OGBL, tout en reconnaissant les engagements pris par le nouveau repreneur sur le court et moyen terme, maintient et maintiendra une surveillance étroite, en exigeant un strict respect des promesses faites par Leclerc pour éviter toute détérioration des conditions de travail, des salaires et avantages du personnel ainsi que de la représentativité syndicale dans les futurs magasins Leclerc. Pour l'OGBL, le salarié reste la priorité absolue.

Elections sociales chez Patrick Farenzena: l'OGBL remporte tous les mandats

Des élections sociales se sont tenues le 10 octobre 2023 au sein de l'entreprise Patrick Farenzena s.à.r.l. — une entreprise de construction qui a son siège à Dudelange et qui emploie une trentaine de salariés.

Lors de ce scrutin, l'OGBL a remporté tous les mandats à élire. Grâce à ce résultat, les salariés de l'entreprise pourront bénéficier du soutien du syndicat majoritaire dans le secteur de la construction. de l'entreprise.

La ligne mérite mieux!

En date du 11 octobre 2023 s'est tenu à Gouvy une conférence de presse lors de laquelle les deux syndicats OGBL/FNCTTFEL-Landesverband et CGSP Cheminots Régionale LVHW (Liège - Verviers - Huy - Welkeraedt) ont présenté leurs revendications en relation avec la ligne internationale Luxembourg - Liège par les Ardennes.

Lors de la conférence de presse, le secrétaire de l'AÖT (*Aktioun Öffentlechen Transport*), René Birgen, a présenté un document commun de revendications.

Les deux syndicats ont salué la signature, par le ministre luxembourgeois de la Mobilité et des Travaux publics, François Bausch, et le ministre belge de la Mobilité du gouvernement fédéral belge, Georges Gilkinet, en date du 3 octobre 2023, d'une déclaration d'intention relative au renforcement de la coopération dans le domaine ferroviaire entre le Luxembourg et la Belgique, dans laquelle les deux parties s'engagent à poursuivre les objectifs suivants:

- Doubler la part de navetteurs empruntant le train entre les deux pays d'ici 2040
- Doubler le volume de fret ferroviaire transitant entre la Belgique et le Luxembourg d'ici 2040
- Rendre le train encore plus attractif en réduisant les temps de parcours entre les deux capitales, avec l'objectif de relier Bruxelles et Luxembourg en 2 heures d'ici 2030

Toutefois, cette déclaration d'intention ne fait aucunement mention de la ligne Luxembourg-Liège, où des investissements seraient tout à fait appropriés pour réduire le temps de trajet actuel de 2 heures 39 minutes à 100 minutes. Cette revendication a déjà été formulée par le Landesverband et la CGSP en 2005, mais malheureusement, peu de choses ont été réalisées jusqu'à présent. Pourtant, il serait tout à fait possible de réduire le temps de trajet en augmentant la vitesse de la ligne de 100 km/h à 120 km/h entre Gouvy et Vielsalm. Cependant, cela nécessiterait, selon un responsable d'Infrabel, des

investissements de l'ordre de 3 à 4 millions d'euros pour rectifier les courbes et adapter la caténaire au nouveau tracé.

Côté belge, on annonce que des investissements d'envergure dans la ligne 42 ne sont prévues qu'à partir des années 2026 et 2027 et que les travaux se limitent à des chantiers de ballastage et au remplacement d'appareils de voie ponctuels afin d'éviter l'implantation de ralentissements temporaires sur la ligne.

Une autre exigence est l'utilisation de trains plus confortables sur la ligne. Les automotrices *Siemens Desiro* qui circulent actuellement sur la ligne sont loin d'être au top. Des sièges étroits en 2^e classe, un seul espace toilettes par motrice pour une occupation du train de 230 places assises ainsi qu'une 1^e classe qui ne se distingue pas beaucoup de la 2^e classe ne sont pas des critères très attractifs pour inciter des voyageurs supplémentaires à faire ce long trajet en train. Il serait donc urgent d'utiliser des véhicules plus confortables comme les I11 ou M6 de la SNCB.

Une dernière exigence consiste à améliorer au plus vite l'offre de services ferroviaires entre Luxembourg et Liège. Outre l'amélioration de l'horaire, il est nécessaire de mettre en place des trains supplémentaires aux heures de pointe du matin et du soir en semaine et le samedi. Actuellement, le premier train en provenance de Liège n'arrive à Luxembourg qu'à 8h46, ce qui est beaucoup trop tard pour un grand nombre de salariés. Le soir, le dernier train pour Liège part déjà à 21h16 - dans ce cas, un train supplémentaire une heure plus tard serait judicieux.



Une gestion déplorable et un manque de supervision politique



Au cours des derniers mois, l'OGBL avait tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises concernant des dysfonctionnements constatés au sein du projet BENU Village à Esch-sur-Alzette. Ces problèmes relevaient d'une gestion déplorable et d'un manque de supervision politique. En septembre, l'OGBL avait demandé des explications au nom des 40 salariés de l'association sans but lucratif, dénonçant l'incertitude régnant quant à leur emploi.

Le 18 octobre dernier, l'OGBL avait même sollicité une entrevue urgente auprès du bourgmestre d'Esch-sur-Alzette pour discuter de cette situation préoccupante. Cependant, cette demande était restée lettre morte, témoignant d'une indifférence inacceptable de la part des responsables politiques quant au sort des salariés du projet BENU Village.

Malgré le financement public de BENU Village, la gestion financière de l'entreprise s'est avérée déplorable, laissant se développer une situation où les 40 salariés n'étaient plus assurés de conserver leur emploi le mois suivant. De plus, l'OGBL avait souligné que l'entreprise n'avait pas respecté son obligation légale d'organiser des élections sociales pour les entreprises employant plus de 15 salariés — ce n'est que sous la pression des salariés, soutenus par l'OGBL, que de telles élections allaient finalement être organisées.

L'OGBL, en collaboration avec les salariés, s'était déclaré prêt à engager toutes les actions syndicales nécessaires pour clarifier la situation, demander des

comptes à la direction, au conseil d'administration et aux responsables politiques. L'OGBL avait également réaffirmé son engagement en faveur des travailleurs qui, pendant des années, s'étaient investis dans le projet BENU Village, soulignant qu'ils ne méritaient en aucun cas d'être abandonnés de cette manière.

Entretemps, une liquidation de l'association a été ordonnée par le conseil d'administration de BENU Village. Comme il est d'usage pour l'OGBL dans le cadre d'une telle procédure d'insolvabilité, l'OGBL est actuellement en contact régulier avec les salariés et il leur a assuré, notamment lors d'une réunion d'information, de son soutien total dans cette procédure.

Afin d'éviter à l'avenir que de tels scénarios dramatiques ne se reproduisent, l'OGBL réitère sa revendication visant à ce que les travailleurs soient davantage impliqués dans la prise de décision des associations, et des entreprises en général, notamment à travers la mise en place de délégations du personnel et un contrôle renforcé par l'ITM •

Une avancée vers l'avenir

Dans le cadre d'une réorientation nécessaire dans le secteur financier, l'OGBL doit relever le défi d'initier un changement significatif.

L'OGBL a toujours été le syndicat leader au niveau national dans la plupart des secteurs. Cependant, pour jouer également un rôle majeur dans le secteur financier, il est nécessaire de remporter un succès sans précédent aux élections sociales de mars 2024. Cela concerne à la fois la représentativité sectorielle au niveau des élections de la Chambre des salariés et la sélection des représentants du personnel au niveau de l'entreprise le 12 mars.

Après une délibération soignée, une tactique réfléchie, et des arguments convaincants, une décision claire a été prise: ne pas reproduire l'erreur commise par l'Aleba il y a trois ans. Malgré son statut de syndicat sans droits de négociation et de signature, ne disposant plus de la représentativité sectorielle, il a été décidé de ne pas l'exclure, car elle dispose actuellement de trop nombreux représentants et membres.

Le comportement de l'OGBL se caractérise par la raison et la rationalité, plaçant la responsabilité de la représentation des employés du secteur financier au-dessus des intérêts personnels. Cette attitude reflète le cœur du travail syndical — la raison et la rationalité prévalent sur l'ego.

Maintenant, une alliance temporaire à trois se forme, sans pour autant établir un engagement permanent. Le partenariat est fragile, mais conclu pour des raisons de raison et de rationalité.

Les défis sont perceptibles, en particulier parce que l'Aleba n'a pas toujours agi, par le passé, de manière loyale lors des négociations collectives.

Les efforts communs demandent du temps et de la patience, comme cela a déjà été démontré lors de l'élaboration des listes de revendications pour le secteur des assurances et celui des banques. Les résultats sont néanmoins remarquables et fortement influencés par l'OGBL. Le challenge réside dans le fait de convaincre le partenaire social des employeurs et de maintenir le front syndical commun.

La durée de ce partenariat et la question de savoir si l'un des partenaires cédera restent à voir. Même lors de la constitution de la commission de négociation, des divergences ont brièvement émergé, promettant des tensions lors des prochaines négociations collectives. Le travail syndical est par nature controversé et exigeant.

Pour maintenir l'unité, les trois partenaires sociaux du côté des salariés doivent signer ensemble. Cela est une garantie pour qu'aucun des partenaires ne puisse s'écarter et que le camp des travailleurs agisse de manière unie.

Les prochaines négociations seront sans aucun doute captivantes, mais l'unité à la table des négociations démontrera la force du côté des salariés dans le secteur financier •



Améliorer les conditions de travail

Une étape significative a été franchie lors de la récente réunion de la commission tarifaire du secteur Financier, qui s'est déroulée avec succès le 22 novembre 2023 à la Chambre des salariés (CSL). Cette rencontre est le fruit d'une collaboration fructueuse entre les organisations syndicales majeures du secteur financier luxembourgeois, à savoir l'OGBL, le LCGB et avec l'Aleba.

L'objectif central de cette réunion était de présenter, de discuter et d'approuver des catalogues de revendications communs, méticuleusement élaborés par ces trois organisations syndicales.

Ces catalogues sont une réponse directe aux défis actuels et aux besoins des travailleurs dans le secteur bancaire et celui des assurances.

La réunion est venue marquer un moment historique alors que ces catalogues ont été soumis à l'approbation des délégués présents, et nous sommes fiers d'annoncer qu'ils ont été approuvés à l'unanimité. Cette unanimité témoigne de l'engagement indéfectible des représentants syndicaux en faveur des intérêts des salariés du secteur financier.

Les revendications communes visent à créer un environnement professionnel plus équitable et respectueux, en s'articulant autour de plusieurs axes essentiels:

1. Augmentation des salaires et avantages sociaux:

Les travailleurs réclament une rémunération juste et équitable, alignée sur les bénéfiques records enregistrés par le secteur financier, afin de reconnaître la contribution significative des employés.

2. Réduction de la charge de travail excessive et gestion du temps de travail: Les syndicats plaident en faveur de mécanismes efficaces visant à réduire la charge de travail, prévenir le burnout et favoriser un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.

3. Amélioration des conditions de travail et sécurité au travail: Les revendications insistent sur l'amélioration des conditions de travail, y compris des normes plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que la mise en œuvre de mesures préventives pour atténuer les risques psychosociaux.

4. Reconnaissance et valorisation des compétences: Les syndicats promeuvent la reconnaissance des compétences et de l'expérience des salariés par le biais de programmes de formation continue et la création d'opportunités claires d'avancement professionnel.



Les négociations entre les organisations syndicales et les représentants des employeurs ABBL et ACA débuteront dans les semaines à venir, avec pour objectif d'aboutir à un accord équitable et satisfaisant pour toutes les parties impliquées. La détermination à défendre les intérêts des salariés demeure la priorité, tout en aspirant à réaliser des progrès significatifs dans le cadre du renouvellement des conventions collectives.

Nous nous engageons à tenir informés tous les acteurs des développements dans ces négociations. Votre soutien continu et votre engagement sont indispensables pour concrétiser nos objectifs communs.

Ensemble, unissons nos forces pour façonner un avenir professionnel plus juste et gratifiant pour les salariés du secteur financier •

Accord salarial dans le secteur public

Quid de la prime pour les titulaires du brevet de maîtrise et les diplômés du BTS?

L'introduction d'une prime pour les titulaires d'un brevet de technicien supérieur, respectivement pour les titulaires d'un brevet de maîtrise de la carrière B1, faisait partie des points de l'accord salarial dans la fonction publique, que l'OGBL — qui reste exclu de ces négociations bien qu'il représente des dizaines de milliers de salariés, fonctionnaires et employés, qui dépendent directement ou indirectement de l'accord salarial — a expressément salué.

Il s'agit d'une part, pour les fonctionnaires ayant suivi une formation BTS, de la première reconnaissance de leurs études complémentaires après leur diplôme de fin d'études secondaires. Concernant les titulaires du brevet de maîtrise, ceci ne satisfait certes pas encore la revendication de l'OGBL d'une revalorisation du brevet de maîtrise par un classement au niveau 6 du cadre de qualification, mais il s'agit d'un premier pas dans cette direction.

Les dispositions de l'accord salarial relatives à diverses primes ont été adoptées à l'unanimité à la Chambre des députés le 20 juillet 2023 et la loi y relative a été publiée au Mémorial le 2 août (loi du 26 juillet 2023).

Par conséquent, les fonctionnaires concernés s'attendaient à ce que la prime de 10 points (jusqu'à 5 ans d'ancienneté), respectivement de 15 points, atterrisse sur leur compte avec le salaire suivant. Comme rien n'est arrivé, plusieurs personnes concernées se sont adressées à l'OGBL pour demander pourquoi elles n'ont pas reçu la prime alors qu'elles disposent des diplômes en question.

En effet, la nouvelle loi prévoit que la prime ne sera pas versée automatiquement à tous les titulaires du BTS ou du brevet de maîtrise. La loi renvoie plutôt à un «règlement grand-ducal» qui doit définir la «procédure d'attribution de la prime».

Ceci soulève quelques questions, déjà abordées par la Chambre des fonctionnaires et employés publics dans son avis portant sur le projet de loi. Les fonctionnaires qui possèdent les diplômes requis doivent-ils introduire une demande écrite pour obtenir la prime? Quels sont les délais? La prime peut-elle être refusée? Si oui, pour quelle raison?

Jusqu'à présent, il n'y a aucune trace de «règlement grand-ducal» annoncé. Et il semble que tant que ce règlement n'est pas adopté, aucune prime ne sera versée.

L'OGBL demande au ministre de la Fonction publique et à l'ensemble du gouvernement d'agir le plus rapidement possible, de ne pas prévoir d'obstacles absurdes dans le règlement, mais au contraire de veiller à ce que les fonctionnaires concernés de la carrière B1 puissent bénéficier le plus rapidement possible de la reconnaissance de leur formation à laquelle ils ont droit!



Moins de deux semaines après ce communiqué de presse, le 16 octobre 2023, le règlement grand-ducal en question a été publié au Mémorial. Néanmoins, même après cette publication, les bénéficiaires potentiels n'ont toujours pas reçu de prime. En effet, le règlement prévoit que chaque administration envoie une liste des bénéficiaires, avec une description du poste et une copie des diplômes requis. Les personnes concernées ont donc intérêt à se manifester auprès de leur administration pour réclamer cette prime.

Pour l'OGBL, il s'agit là d'une charge administrative totalement injustifiée. Il demande que tous les titulaires du brevet de maîtrise et les diplômés du BTS en carrière B1 reçoivent automatiquement la nouvelle prime lorsqu'elle leur est due.

11^e édition des Entretiens de Remich

Des retraites de qualité, des systèmes de sécurité sociale forts! Vers une Grande Région sociale

Depuis 2012, le Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIRGR) qui compte quelque 600.000 adhérents appartenant à huit organisations syndicales du Grand Est, du Luxembourg, de la Wallonie/Communauté germanophone de Belgique, de la Rhénanie-Palatinat et de la Sarre, organise ses «Entretiens de Remich» au CEFOS à Remich permettant ainsi la mise en réseau des représentants syndicaux au niveau des entreprises. La 11^e édition des Entretiens de Remich s'est penchée sur le profil et la valeur sociale et économique d'une Grande Région sociale et donc moderne.

Les participants ont rejeté les tentatives de certains gouvernements et associations de rendre la Grande Région, située au cœur de l'Europe, plus attractive sur le plan économique au moyen d'une stratégie «low cost» plutôt orientée vers l'offre. L'exemple du Luxembourg montre au contraire que le «la fuite des cerveaux» va de plus en plus orientée vers les salaires et les normes

sociales les plus élevés. Avec plus de 267.300 frontaliers quotidiens et de loin la plus forte croissance démographique, le petit État-nation au cœur de la Grande Région a prouvé que le conte de fées de «l'offre moins chère» n'est une histoire à succès que dans les livres idéologiques de quelques néolibéraux, mais pas dans la réalité de la vie. Selon le président en exercice Eugen Roth du DGB Rhénanie-Palatinat/Sarre, la question passionnante est de savoir comment l'ensemble de la Grande Région peut être mis successivement au niveau de vie du Luxembourg. Le terme de «laboratoire» ou de «laboratoire d'essai» apparaît souvent dans les déclarations des responsables politiques, des chambres économiques et des organisations patronales, y compris au niveau national. Voici ce qu'en dit Eugen Roth: «On peut négocier avec les syndicats si, dans l'esprit des modèles de bonnes pratiques, les normes sociales et de vie les plus élevées, comme par exemple celles du Luxembourg, constituent la ligne directrice.» Ce n'est qu'ainsi

que les essais pilotes auront du succès.

Pour les niveaux national et européen, de telles approches de bonnes pratiques sont déterminantes pour pouvoir concevoir une politique réussie dans des contextes plus larges. Les disparités sociales au sein de la Grande Région doivent être surmontées. Ce n'est pas seulement une question de justice sociale, mais aussi de bon sens économique. Faire mieux plutôt que moins cher, voilà ce qui caractérise une modernité tournée vers l'avenir dans la lutte pour l'attractivité des employeurs et le recrutement transfrontalier de personnel qualifié. On trouve des propositions à ce sujet entre autres dans les nombreuses expertises et rapports du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR). «Une coopération transfrontalière réussie passe par le niveau social le plus élevé, et pas autrement.» a déclaré le président de la CSIRGR, Eugen Roth.



Quel avenir pour notre système de pension luxembourgeois?

Le département des Pensionnés de l'OGBL a invité ses membres, le 22 septembre 2023, à un meeting pour présenter ses analyses, ainsi que ses revendications et propositions pour défendre, consolider et améliorer notre système de pension pour les retraités actuels et futurs. Près de 150 personnes ont participées à cette réunion qui a eu lieu dans la grande salle de réunion de la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette.

Sylvain Hoffmann, directeur de la Chambre des salariés (CSL), a fait une présentation critique du dernier bilan technique du régime général d'assurance pension de l'Inspection générale de la Sécurité sociale (IGSS).

Jean-Claude Reding, vice-président de la CSL et ancien président de l'OGBL a rappelé dans son intervention que notre système de pension nécessite toujours des améliorations, notamment en faveur des personnes touchant des petites pensions — en majorité des femmes — et qui font de plus en plus difficilement face à la hausse du coût de la vie. Le risque de pauvreté augmente aussi pour nombre de pensionnés. Une fiscalité plus juste et une hausse structurelle de la pension minimale s'imposent.

L'orateur a également rappelé que la réforme de 2012, votée, hélas, avec une grande majorité à la Chambre des députés de l'époque, a entérinée une baisse significative des pensions futures. La loi de 2012 prévoit que ceux et celles qui prendront leur retraite en 2052 percevront une pension diminuée de 13%. Même travailler plus longtemps, en admettant qu'on soit en mesure de le faire, n'y changera pas grande chose. Les jeunes d'aujourd'hui, qui sont confrontés à des conditions de vie et de travail difficiles ont été les vrais perdants de la réforme du gouvernement de l'époque et ce malgré les avertissements et les propositions constructives du mouvement syndical à l'époque.

Jean-Claude Reding a insisté sur la nécessité d'une réforme de la loi de 2012, notamment dans l'intérêt des jeunes et a présenté les propositions de l'OGBL et de la CSL en la matière.

Une réforme est également nécessaire pour éviter la détérioration automatique des pensions via la

diminution du facteur d'ajustement et de l'abolition de l'allocation de fin d'année si le taux de cotisation actuel s'avérerait insuffisant pour maintenir l'équilibre financier du système. La CSL a élaboré une proposition de loi pour éviter une telle détérioration automatique, mais le gouvernement n'a pas saisi la Chambre des députés de cette proposition.

Il est difficile de prévoir l'avenir surtout sur une longue période et on peut miser sur l'attentisme. Seulement avec la législation actuelle, si les moyens de financement actuels — les cotisations sur le travail — ne suffiraient plus pour garantir les prestations du système, la diminution des prestations est préprogrammée. Il est nécessaire de prévoir une réforme axée



sur des moyens de financement alternatifs, complémentaires au système de financement actuel, qui permettraient de consolider le système, de maintenir le niveau des prestations, d'améliorer la situation des bénéficiaires d'une petite pension, notamment des femmes, de le rendre plus juste pour les travailleurs qui effectuent des tâches pénibles et qui de ce fait risquent d'avoir une espérance de vie moindre — surtout en bonne santé — et de le rendre également plus juste pour les jeunes qui doivent pouvoir compter à ce que le système de sécurité sociale leur garantisse au moins le niveau de protection sociale dont leurs parents ont pu profiter.

Les propositions pour une réforme juste et soutenable existent, encore faut-il faire le choix d'entamer une réforme avec ces objectifs et refuser une solution financière axée sur une détérioration supplémentaire des prestations qui engendrerait inévitablement une paupérisation d'une partie croissante des retraités •

Ensemble, faisons entendre la voix des femmes!

A moins de quatre mois des élections sociales de mars 2024, le département des Femmes (OGBL Equality) a organisé le 24 novembre dernier une Journée des candidates à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. L'occasion de rassembler un certain nombre de déléguées et de candidates femmes aux prochaines élections et d'approfondir plusieurs thèmes spécifiques comme par exemple la question de l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein des délégations du personnel, l'importance des femmes dans les négociations, le rôle du délégué à la sécurité et à la santé, mais aussi plus généralement l'organisation et le fonctionnement d'une délégation ou bien encore comment mener une campagne électorale.



Les femmes constituent une part essentielle de la main-d'œuvre luxembourgeoise, mais leurs voix ne sont pas toujours entendues avec la même force. Les inégalités de salaires et de pensions persistent, les promotions sont souvent plus difficiles à obtenir, le harcèlement sexuel et la discrimination liée à la maternité ou l'allaitement, restent des réalités dans de nombreux milieux de travail. Certains secteurs bien qu'essentiels, avec un effectif majoritairement féminin, restent sous-estimés et sous-payés.

En se présentant en tant que candidates OGBL, les femmes peuvent mettre en avant leurs préoccupations et contribuer à bâtir un avenir plus juste et équitable pour toutes. En tant que syndicat, l'OGBL s'engage à promouvoir l'égalité des chances, à lutter contre les discriminations et à défendre les droits des travailleuses.



5^e rencontre de syndicalistes, conseillers et dirigeants d'associations lusophones en Europe



Depuis 1992, la CGTP-IN et l'OGBL organisent au Luxembourg une rencontre entre syndicalistes, conseillers des communautés et dirigeants associatifs lusophones en Europe. La cinquième édition s'est tenue les 11 et 12 novembre 2023 au CEFOS à Remich.

La délégation de la CGTP comprenait Fernando Gomes et João Barreiros, tous deux membres du Comité exécutif, et des syndicalistes représentant plusieurs secteurs spécifiques. La secrétaire-générale de la CGTP, Isabel Camarinha, a quant à elle participé par vidéo-conférence depuis Lisbonne.

Étaient présents du côté de l'OGBL, sa présidente Nora Back, Carlos Pereira et David Angel du Bureau exécutif ainsi qu'Eduardo Dias e Sónia Neves du département des Immigrés, entre autres membres et forces syndicales.

Étaient aussi présents des représentants de partis portugais, des dirigeants du mouvement associatif lusophone au Luxembourg, des membres du CCP-Conseil des Communautés Portugaises (organe consultatif du gouvernement portugais pour les questions d'émigration) et des syndicalistes du SPE-Syndicat des professeurs portugais à l'étranger, UNIA (Suisse),

IGMETALL (Allemagne), CIG France, CIG-Galicie (Espagne) et UNTC-CS (Cap-Vert).

— Immigration portugaise non-stop

Carlos Pereira a abordé la question de l'immigration portugaise au Luxembourg, constante depuis 60 ans. Il se rappelle que «les premiers portugais avaient un niveau de scolarité plutôt bas. Ceux qui arrivent actuellement sont hautement qualifiés. Ce sont deux expériences de l'immigration très différentes». Il s'est dit content de constater qu'aujourd'hui les ressortissants portugais sont mieux intégrés et présents désormais dans tous les secteurs d'activité, du Bâtiment au Nettoyage, du Commerce à la Santé, en passant par l'Éducation, la Finance, jusque dans la Fonction publique.

— Un salaire minimum de 1 000 euros en 2025

João Barreiros a, quant à lui, expliqué qu'au Portugal «quelque 935.000 salariés doivent (sur)vivre avec un salaire minimum de 760 euros, ce qui se traduit en réalité par un salaire net de 676 euros. Cela ne permet pas de vivre dignement aujourd'hui! Deux travailleurs sur trois gagnent moins de 1.000 euros/mois. C'est le reflet d'une

politique de bas salaires et de travail précaire qui pousse les travailleurs, surtout les jeunes, à émigrer.» Le salaire minimum portugais passera à 820 euros en janvier 2024. Pour la CGTP, c'est insuffisant face à la perte de pouvoir d'achat des salariés. Le syndicat demande une augmentation générale des salaires de 15% et un salaire minimum de 910 euros en 2024 et de 1.000 euros en 2025.

João Barreiros a également critiqué la Commission européenne pour sa «politique néolibérale qui s'attaque aux droits des salariés, des migrants et des réfugiés, qui a détruit la production nationale, l'industrie, la pêche et l'agriculture. En même temps, l'on constate moins d'investissement dans les services publics et les fonctions sociales de l'État, la clôture d'hôpitaux, et il manque des enseignants partout dans les écoles du pays».

Joaquina Almeida de l'UNTC-CS s'est dite également inquiète avec l'émigration massive au Cap-Vert. Le chômage des jeunes s'y élève à 40% parmi les 15-34 ans, ce qui les pousse à venir en Europe, la plupart du temps comme main-d'œuvre bon marché. Pour l'archipel, cela signifie la perte de ses jeunes. Attirés par de meilleurs salaires en Europe ou des emplois tout courts, «les cap-verdiens sont condamnés à l'émigra-

tion » regrette la dirigeante. En effet, si le pays compte aujourd'hui une population d'un demi-million d'habitants, il y en a trois fois plus qui vivent à l'étranger.

Lors de son intervention, Eduardo Dias a critiqué le manque d'investissement de l'Etat portugais dans les cours de portugais à l'étranger, destinés aux enfants d'émigrés. Il a rappelé qu'à un moment, il y avait 56 instituteurs portugais au Luxembourg et qu'aujourd'hui, avec beaucoup plus d'élèves, il y a pourtant beaucoup moins d'enseignants ». Il a aussi exigé que les autorités portugaises informent mieux les associations de l'émigration sur les aides qu'elles peuvent demander auprès de l'Etat portugais.

— Solidarité et lutte intersyndicales

La secrétaire-générale de la CGTP, Isabel Camarinha, défend une «lutte générale au niveau internationale pour l'augmentation des salaires». La chute du gouvernement portugais, début novembre, l'inquiète, car la droite et l'extrême droite inissent leurs forces en vue des législatives de mars 2024. La dirigeante a évoqué dans ce contexte le

50^e anniversaire de la Révolution des œillets, le 25 avril 2024, pour rappeler que son syndicat refusera toute «politique fascisante» de tout futur gouvernement.

La présidente de l'OGBL, Nora Back, a bien évidemment marqué son accord quant au fait que le combat contre les bas salaires doit être mener tant au niveau national qu'international. «Il faut renforcer la solidarité intersyndicale au-delà des frontières», au moment où des guerres et les crises servent d'excuses au patronat pour éroder les acquis sociaux des travailleurs dans le monde. «Nous devons protéger ces droits, combattre les politiques d'austérité, le dumping social, et demander plus d'investissements dans des politiques sociales ».

— Résolution

Fernando Gomes a présenté la Résolution approuvée pendant la rencontre. Le document, à remettre au gouvernement portugais, exige, entre autres, de mieux défendre les droits et l'intégration des portugais à l'étranger; une politique de coopération, d'immigration et d'asile à l'abri des droits humains; la criminalisation de l'exploitation

des travailleurs; plus d'articulation entre organismes d'inspection du travail dans l'UE; «mieux combattre la précarité face au néolibéralisme galopant ».

Avec 25 % d'émigrés, le Portugal est le pays de l'UE avec la plus grande partie de sa population émigrée. Pour la CGTP et l'OGBL, le Portugal doit miser sur la création d'emplois dans les secteurs productifs pour répondre aux nouvelles qualifications des jeunes et éviter qu'ils émigrent. En 2019, le gouvernement portugais a créé un programme d'encouragement pour le retour au pays («Programa Regressar »), initiative qui a eu peu de succès, les mesures proposées étant très insuffisantes, estiment les deux syndicats.

En amont de la rencontre, les syndicats du Commerce, Bâtiment et Nettoyage de la CGTP et de l'OGBL se sont rencontrés lors de réunions bilatérales. Chaque partie a présenté la situation actuelle dans ces secteurs respectifs au Portugal et au Luxembourg, tout comme les combats qui se profilent à l'avenir au niveau syndical, politique et social.



sections locales



DBRH: La section était présente à la braderie de Dudelange en juillet dernier avec un stand OGBL.



DBRH: Le 16 septembre la section a honoré les jubilaires de leur section.



KLIERF-HOUSEN: La section de a tenu leur assemblée des membres avec fête des jubilaires le 24 septembre au restaurant Reiff à Fischbach.



VSE: Plus de 130 personnes ont participé le 18 novembre à l'assemblée des membres de la section. Les jubilaires de la section ont également été honorés à cette occasion.

MUSEL-SAUER: Le 1^{er} septembre la section a participé à une dégustation de vin au Dechenskeller à Grevenmacher honorés à cette occasion.





MUSEL-SAUER: La section a organisé leur fête des jubilaires en date du 11 novembre au Restaurant *Simon's Plaza* à Grevenmacher.

VOLMERANGE-LES-MINES: Le 13 octobre 2023 a eu lieu le 8^{ème} salon des frontaliers à Serémange-Erzange organisé par l'OGBL et la section des frontaliers de Volmerange-Les-Mines. De nombreux frontaliers étaient présents et ont pu poser des questions aux différents organismes et administrations françaises et luxembourgeoises. Une vingtaine de stands étaient présents pour répondre aux questions des frontaliers en matière de fiscalité, sécurité sociale, mobilité et droit du travail.



DIKRICH-VEINEN: La section a organisé une excursion de trois jours avec des visites guidées de la ville de Hambourg en octobre dernier.





GEMENG SUESSEM: Le 24 novembre la section a honoré leur jubilaires lors d'une soirée organisée pour les pensionnaires de l'OGBL. 115 personnes de la section ont participé à cette soirée.



Le 25 novembre a eu lieu au CE FOS à Remich une conférence sur les perspectives futures des sections locales de l'OGBL à la suite de nombreux groupes de travail sur ce sujet. Toutes les sections locales du Luxembourg ainsi que les sections frontalières ont été invitées à cette conférence pour discuter sur les différentes conclusions des groupes de travail présentées par la responsable des sections Romance Scheuer. Ce fût une journée très productive avec beaucoup d'échange d'idées et de projets à réaliser entre les sections.

agenda

date	heure	section	évènement
11/12		Kordall	Fête des jubilaires 📍 Hôtel Gulliver à Bascharage
16/12	19h00	Musel-Sauer	Remise de chèques 📍 Simon's Plaza au Potaschberg
16/12		Volmerange-les-Mines	Noël des enfants 📍 Séremange-Erzange
16+17/12		Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays Haut	Cinéma des enfants 📍 Kinepolis à Longwy
12/01		Uelzecht/Mess	Pot nouvel an 📍 Centre «am Rit» Schifflange
13/01		Musel-Sauer	Réception nouvel an 📍 Restaurant Savory Grevenmacher
27/01		Kanton Wooltz	Assemblée des membres + fête des jubilaires

sica

Service Information, Conseil et Assistance

Besoin d'assistance au travail, problème avec la sécurité sociale, difficulté à remplir la déclaration d'impôts ? Nous sommes là pour vous aider!

+352 2 6543 777

 contact.ogbl.lu



Devenez membre | Werden Sie Mitglied | Become a member | Torne-se um membro

hello.ogbl.lu

#hereforyou

A partir de

quel âge

puis-je prendre

ma retraite?



«Au Luxembourg, l'âge de départ à la retraite est fixé en principe à 65 ans. Mais l'on peut toutefois, sous certaines conditions, partir à la retraite à partir de 57 ans. Si vous souhaitez en savoir davantage, vous pouvez volontiers nous contacter et nous examinerons cela ensemble.»

Yasmine, responsable du SICA/OGBL

Vous avez d'autres questions?

Contactez notre Service Information, Conseil & Assistance (SICA)

☎ (+352) 2 65 43 777 ✉ contact.ogbl.lu

Fonds de l'OGBL en faveur des étudiant.e.s

Pour l'année académique 2023-2024, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 80000 € 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:

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.

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 _____

sollicite 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 2024 au plus tard à OGBL Gestion des membres

**31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange
ou par courrier électronique à affiliation@ogbl.lu**

Des livres à découvrir



Max Leners L'abécédaire politique de Luc Frieden

Editeur Max Leners, 2023

Luc Frieden, l'ancien ministre des Finances de Jean-Claude Juncker, est de retour dans l'arène politique. Plus encore, depuis le 17 novembre dernier, celui incarna les politiques d'austérité menées au Luxembourg à la fin de l'ère Juncker est désormais le nouveau Premier ministre du Luxembourg.

Publié en pleine campagne électorale, le livre relativement original que lui consacre Max Leners n'en a pas pour autant perdu son intérêt. Qui est Luc Frieden? Quelle politique incarne-t-il? Et quelles convictions politiques ont marqué jusqu'ici sa carrière? Max Leners propose aux lecteurs de découvrir ce personnage politique via un abécédaire éclairant.

Austérité, droit du travail, affaire Bommelleër, Cargolux, salaire minimum, néolibéralisme, fiscalité, pensions: ce ne sont là que quelques-unes des 52 entrées que propose l'auteur pour tenter de mieux cerner (ou de se remémorer les antécédents de) celui qui est désormais le nouveau chef de gouvernement. Se basant sur des articles de presse, des réactions ou bien encore des déclarations du principal intéressé, Max Leners tente de répondre à la question suivante: De quoi Luc Frieden est-il le nom?



Alex Bodry, André Bigelbach Jean Fohrmann. Lebenserinnerungen. Eng Diddelenger Biografie

Editioun Diddelenger Geschicht(en),
Düdelingen 2023

A l'occasion du 50^e anniversaire de la mort de Jean «Jängi» Fohrmann, ses deux petits-enfants, Alex Bodry et André Bigelbach, ont rédigé ce petit volume commémoratif en souvenir de cet important Dudelangeois. Le livre comprend d'une part les souvenirs de vie écrits par Fohrmann lui-même et non publiés jusqu'à présent, qui couvrent la période de 1904 à 1940, un extrait du livre de Fohrmann «Aus deutschem KZ – Tatsachenberichte» sur ses expériences en tant que détenu à l'époque nazie dans les camps de concentration de Groß-Rosen et Hersbruck, mais aussi des ajouts biographiques et des recherches propres aux deux auteurs. Le livre est en outre richement illustré, avec de nombreuses photos inédites issues du fonds privé de la famille, mais aussi, par exemple, des archives de l'OGBL.

Outre les expériences traumatisantes de la guerre mondiale et les remarques de Fohrmann sur les événements contemporains, toute l'étendue des activités et des mandats de Jängi Fohrmann est à elle seule impressionnante: non seulement comme secrétaire syndical, député, maire, directeur du Tageblatt, représentant de la CECA, mais aussi comme joueur de football, chanteur, auteur et acteur de théâtre, Fohrmann était actif sur tous les fronts.

Le livre offre en outre de nombreux détails sur la vie syndicale au quotidien, notamment dans l'entre-deux-guerres, et constitue donc également une contribution à l'histoire de l'OGBL et de ses prédécesseurs. Il a surtout le mérite de nous rappeler une figure importante de la vie syndicale et politique luxembourgeoise qui ne devrait pas tomber dans l'oubli.

En langue allemande. Disponible en librairie.



Patrick Schreiner, Kai Eicker-Wolf

Wirtschaftsmärchen Hundertundeine Legende über Ökonomie, Arbeit und Soziales

Papyrossa Verlag, Köln 2023

Ce ne sont pas des contes des mille et une nuits, mais cent et un contes de fées que nous servent des politiciens, des patrons et des experts économiques autoproclamés, qui sont traités dans ce livre de deux syndicalistes allemands. La plupart des légendes présentées ont été publiées auparavant sous forme de chroniques dans les magazines Lunapark21 et OXI, mais il s'agit aussi en partie d'articles rédigés exclusivement pour le livre.

Dans un langage facile à comprendre (pour un livre d'économie), les deux auteurs démontrent que les platitudes politico-économiques telles que "les salaires sont trop élevés", "l'État social n'est pas finançable", etc. ne sont rien d'autre que des contes et des légendes. En même temps, les auteurs fournissent au militant syndical une aide à l'argumentation lorsque le patron ou le quotidien lui rabâche les oreilles avec de telles phrases. Car certaines des phrases citées sont également connues ici, au Luxembourg. Citons par exemple les chapitres suivants: "Les baisses d'impôts s'autofinancent" (n'est-ce pas, Monsieur Frieden?), "Si une entreprise se porte bien, ses salariés le font aussi" (n'est-ce pas, Monsieur Bettel?) ou encore "En matière de retraite, les vieux vivent aux dépens des jeunes" (n'est-ce pas, Monsieur Thelen?).

En langue allemande. Disponible en librairie et sur www.papyrossa.de.

**Une note de lecture du nouvel ouvrage
de Guy Castegnaro et de Robert
Schneider sur John Castegnaro suivra
dans le prochain Aktuell**

9 octobre 1973

La classe ouvrière montre
qu'il faut encore compter avec elle

Il y a 50 ans, le 9 octobre 1973, avait lieu au Luxembourg une grande journée d'action et de grève qui figure parmi les plus grandes manifestations syndicales de l'après-guerre. Grâce à cette mobilisation de masse, le syndicat ouvrier LAV — dont l'OGBL est issu et qui était à l'initiative de cette journée d'action — réussit à inscrire ses idées à l'ordre du jour politique, et marqua même la campagne électorale de 1974 qui conduit au premier gouvernement sans participation du CSV depuis 1926.

Lors de son Congrès en mai 1973, le LAV avait décidé d'organiser une grande manifestation à l'automne, avec arrêt simultané du travail, afin de faire pression avec son programme revendicatif qu'il venait d'adopter. Il avait proposé aux autres syndicats de rallier cette action, toutefois la FEP et le LCGB refusèrent. Au final, le LAV organisa la manifestation et la grève en grande partie seul; si le LVOV et la FLTL appelèrent à participer au rassemblement, ils s'abstinrent de faire grève, tandis que les directions de la FNCTTFEL et de la CGFP s'en remirent à des déclarations de solidarité.



La date de l'action fut fixée au 9 octobre 1973, début de la session parlementaire 1973-1974.

Une liste de revendications en 14 points résumant les principales propositions du LAV fut largement diffusée. Parmi ses principaux points figuraient la cogestion sur les lieux de travail, la réforme progressive de l'assurance maladie, la promotion du logement social, la lutte contre la spéculation sur les terrains à bâtir, l'allègement fiscal sur les compléments de salaire, les impôts négatifs pour les bas salaires, et l'introduction ou la généralisation du tarif zéro dans les transports publics pour les travailleurs et les étudiants.

En dépit des menaces du ministre d'État, Pierre Werner, et de divers employeurs, selon lesquels la grève du 9 octobre serait illégale, la campagne porta ses fruits et la participation dépassa les attentes des organisateurs. L'appel à la grève fut suivi dans la plupart des secteurs de l'industrie, de l'artisanat et de la construction, ainsi que dans diverses entreprises publiques.

Entre 25 000 et 40 000 personnes participèrent à la manifestation centrale, qui relia la gare de la capitale à la Place Guillaume.

Cette journée d'action peut être considérée comme un succès total, voire un séisme politique. Il s'agit non seulement de la première grande action de grève depuis 1958, mais aussi de la plus grande manifestation syndicale de l'après-guerre.

Grâce à cette mobilisation de masse, le LAV réussit à inscrire ses idées à l'ordre du jour politique, et marque la campagne électorale de 1974 qui conduit au premier gouvernement sans participation du CSV depuis 1926.

Un an après la manifestation, le LAV pût affirmer que plusieurs revendications de la manifestation du 9 octobre avaient déjà été intégralement ou du moins partiellement mises en œuvre:

→ l'introduction de comités d'entreprise mixtes et de représentants des salariés dans les conseils d'ad-



- la réforme des caisses d'assurance maladie (harmonisation des prestations des différentes caisses d'assurance maladie, participation accrue de l'État au financement, égalité entre charge patronale et charge salariale);
- l'adaptation des pensions d'accident;
- la réforme de l'inspection du travail;
- la généralisation du tarif zéro pour le transport scolaire et des réductions pour les personnes âgées;
- l'augmentation des abattements fiscaux sur les compléments de salaire.
- À partir du 1^{er} janvier 1975, la semaine de 40 heures fut également généralisée et la 5^e semaine de congé (25 jours) fut introduite.

En prenant l'initiative d'une grande manifestation, le 9 octobre 1973, le LAV a ainsi fait un grand pas en avant dans le renforcement de l'État-providence luxembourgeois.

EN MÉMOIRE DE



L'OGBL a le regret de devoir annoncer le décès inattendu de l'ancienne
vice-présidente de la Commission de surveillance

R É G I N E G O H M A N N

Avec ses 4 mandats, Régine a toujours su prouver à l'OGBL ses compétences ainsi que sa fidélité et son engagement sans faille. Nous la remercions et nous garderons à jamais un bon souvenir de Régine.

La Présidente et la Comité national de l'OGBL présentent à sa famille leurs plus sincères condoléances et leur profonde sympathie.

Chère Régine, nous ne t'oublierons jamais.
Tes collègues de l'OGBL

Go paperless!

Sie möchten den Aktuell, das Magazin des OGBL, nicht mehr in Papierform erhalten, sondern nur noch in digitaler Form?

aktuell.ogbl.lu





CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

FR

LES ÉLECTIONS SOCIALES

DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL) - MARS 2024

VOUS ÊTES (PRESQUE) TOUS DES RESSORTISSANTS DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

Tous les **salariés, apprentis, retraités et demandeurs d'emploi**, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu de résidence, sont automatiquement ressortissants de la Chambre des salariés (CSL).

Les **salariés étrangers et frontaliers** sont également des ressortissants de la CSL.



LA CHAMBRE DES SALARIÉS DÉFEND VOS DROITS

La CSL élabore des avis pour **influencer les lois** luxembourgeoises en faveur de ses ressortissants, notamment au niveau du droit du travail, de la sécurité sociale, de la formation et de la fiscalité.

Elle représente ses ressortissants dans de nombreuses **institutions socio-économiques** du pays, y compris dans les institutions de la Sécurité sociale (par exemple la Caisse nationale de santé).

Elle s'investit pour **la santé, la sécurité et le bien-être** sur le lieu du travail.

Elle publie des **brochures d'informations** gratuites sur vos droits sociaux.

Elle diffuse des **informations pratiques** sur le monde du travail via ses réseaux sociaux et ses newsletters. Abonnez-vous ! (www.csl.lu).

Elle offre des **formations continues** sous diverses formes et sur des sujets variés via le Luxembourg Lifelong Learning Centre (www.LLLC.lu).

Elle s'occupe des droits et de l'éducation des **apprentis** dans le cadre de la formation professionnelle au Luxembourg.

Elle a lancé la plateforme de réflexion **Improof** en faveur d'une économie juste et durable (www.improof.lu).

PARTICIPEZ À LA PLUS GRANDE ÉLECTION AU LUXEMBOURG

Plus de 600.000 personnes peuvent participer aux élections pour la Chambre des salariés, **résidents et frontaliers**.

Vous recevez votre bulletin de vote par courrier en janvier-février 2024. Il est à remettre **avant** la date officielle des élections sociales (12 mars 2024).



Élections sociales de la CSL - Mars 2024

INFORMEZ-VOUS SUR
WWW.CSL.LU

Nouveau gouvernement, mêmes combats

index

pensions

temps de travail

fiscalité juste

logement

sécurité sociale

santé

 ogbl.lu



OGB•L
— LE SYNDICAT

