



EDITORIAL

Réforme de la législation relative aux conventions collectives

Plus qu'un simple intérêt politique!

Le débat sur la réforme de la législation relative aux conventions collectives peut donner l'impression de ne porter que sur l'intérêt des divers syndicats. Mais il s'agit de bien autre chose. Les conditions de travail et de rémunération de près de la moitié des salariés travaillant sous le statut d'ouvrier ou d'employé privé sont réglées par les conventions collectives. En tant que premier syndicat chez les ouvriers et les employés privés, l'OGB♦L mène les négociations de la grande majorité de ces conventions comme porte-parole. Bien d'autres travailleurs profitent indirectement des résultats de la politique tarifaire menée par l'OGB♦L. Par exemple, les travailleurs ne touchant que le salaire minimum, c'est-à-dire près de 16% des salariés du Luxembourg. Tous les 2 ans, lorsque les pensions sont ajustées à l'évolution des salaires, on étudie également la question de savoir si le salaire minimum doit être augmenté ou non. La référence pour cette discussion est l'évolution moyenne des salaires, laquelle dépend surtout de la politique menée en matière de conventions collectives. Pour les années 2000 et 2001, les calculs officiels ont affiché une augmentation de 3,5%. Si le salaire minimum augmente donc de 3,5%, ceci est le résultat indirect de la politique tarifaire dans laquelle l'OGB♦L joue un rôle fondamental. Cette augmentation n'est toutefois pas un automatisme. Elle doit être imposée. Il faut pour cela des syndicats puissants. Les salariés font toujours les frais d'un morcellement syndical, même si celui-ci est pratiqué sous des couverts démocratiques. C'est pourquoi nous avons demandé une réforme qui renforce les syndicats, offre plus de possibilités de négociations et garantisse le respect de la volonté de la majorité des salariés soumis à une convention collective.

Jean-Claude Reding

ACTUALITÉS

Bientôt la nouvelle loi sur les conventions collectives

L'OGB♦L espère plus de stabilité pour la paix sociale

Elle arrive tard, mais elle arrive: la nouvelle loi sur les conventions collectives. Depuis des années déjà, l'OGB♦L réclame une modernisation et un élargissement de cette loi, et pas seulement depuis que la question de la représentativité nationale des syndicats exige avec toujours plus d'insistance des directives et des critères clairs.

Notre syndicat attend de cette nouvelle loi qu'elle renforce le rôle des syndicats représentatifs au niveau national et contribue ainsi à ce que la politique des conventions collectives puisse rester un facteur important et stable pour la paix sociale dans notre pays.

L'OGB♦L salue donc le fait que le projet de loi veuille clairement empêcher la formation de «syndicats maison» et

refuse de manière explicite le morcellement du mouvement syndical.

Notre syndicat soutient également la disposition figurant dans le projet, au terme de laquelle les conventions collectives ne peuvent être négociées et signées que par les syndicats et non au sein même de l'entreprise, par exemple par les «délégués» élus sur les listes du patronat.

Le projet ouvre, comme l'avait demandé l'OGB♦L, de nouvelles possibilités de négociation et met au clair les procédures concernant les litiges qui doivent être portés devant l'Office National de Conciliation.

Pour l'OGB♦L ce projet est dans l'ensemble un bon point de départ pour moderniser et améliorer la législation sur les conventions collectives.

SOMMAIRE

PLUS QU'UN SIMPLE
INTÉRÊT POLITIQUE! PAGE 1

L'OGB♦L ESPÈRE PLUS
DE STABILITÉ POUR
LA PAIX SOCIALE PAGE 1

L'OGB♦L A ATTEINT DE
NOMBREUX OBJECTIFS PAGE 2

UN SUCCÈS TOTAL PAGE 3

LE SALAIRE MINIMUM VA
ÊTRE AUGMENTÉ! PAGE 3

OÙ NOUS TROUVER?

OGB♦L

60, bd J.F. Kennedy
L-4170 Esch-sur-Alzette
Tél.: 54 05 45-1
Fax: 54 16 20

BUREAUX RÉGIONAUX

- ♦ **Luxembourg L-1490**
19, rue d'Epemay
Tél.: 49 60 05-1
Fax: 48 69 49
e-mail:
regionale.luxembourg@ogb-l.lu
- ♦ **Differdange L-4620**
4, rue Emile Mark
Tél.: 58 82 86
Fax: 58 34 56
e-mail:
regionale.differdange@ogb-l.lu
- ♦ **Dudelange L-3441**
31, avenue G.-D. Charlotte
Tél.: 51 50 05-1
Fax: 51 50 05-29
e-mail:
regionale.dudelange@ogb-l.lu
- ♦ **Ettelbruck L-9052**
6, rue Prince Jean
Tél.: 81 90 01
Fax: 81 97 13
e-mail:
regionale.ettelbruck@ogb-l.lu
- ♦ **Rodange L-4818**
72, avenue Dr. Gaasch
Tél.: 50 73 86
Fax: 50 44 81
e-mail:
euresm@pt.lu

INTERNET

- ♦ <http://www.ogb-l.lu>

E-MAIL

- ♦ ogb-l@ogb-l.lu

La politique sociale à l'exemple des caisses de maladie

L'OGB♦L a atteint de nombreux objectifs



Le travail syndical est multiple. Il englobe tout **l'être humain** au large sens du terme. Il se répercute non seulement sur le lieu de travail, l'entreprise, mais également sur **toute la vie**.

Son objectif est le bien-être des ouvriers dans **tous les domaines** de la vie sociale.

L'OGB♦L, le plus grand **syndicat représentatif**, est présent depuis des décennies déjà dans toutes les structures, organisations et organes de partenariat social où sont prises les décisions susceptibles d'avoir des répercussions sur le **bien-être des travailleurs**.

Par exemple dans les **caisses de maladie**. Lors de l'assemblée générale, qui a eu lieu le 15 novembre, la question suivante a encore été posée: où en sont les **finances** des caisses de maladie?

René Pizzaferrri, membre du bureau exécutif et expert réputé de l'OGB♦L en matière sociale, déclare à ce sujet: «Le **budget 2003** des caisses de maladie est en **équilibre**, mais seulement grâce à un **excédent important**

pour les **prestations en nature**, alors que les **prestations maladie**, notamment chez les **ouvriers**, affichent un **déficit considérable**».

L'important est d'instaurer **l'équilibre dans tous les domaines**, mais il faut d'abord chercher les causes de l'augmentation croissante du volume des

prestations maladies chez les ouvriers.

Une **augmentation des cotisations** est actuellement hors de question pour l'OGB♦L.

En ce qui concerne le déficit des prestations maladie des ouvriers, René Pizzaferrri tient à rappeler que la pratique restrictive appliquée depuis 1997 en matière de reconnaissance d'**invalidité** a entraîné pour les caisses une dépense annuelle supplémentaire d'environ **300 millions de LUF**. Mais la nouvelle loi devrait permettre de rééquilibrer la situation.

A cette occasion, René Pizzaferrri précise que le ministre de la Santé a récemment laissé entendre que, suite à l'opposition énergique des syndicats, le Conseil du gouvernement avait rejeté la **demande du corps médical** en faveur d'un **déconventionnement partiel**, mais qu'il envisageait une augmentation des **honoraires des médecins** et une modification de la **nomenclature**.

Cette décision, qui doit entrer en vigueur à partir du 1^{er} janvier

de l'année prochaine, entraînerait pour les caisses de maladie des **dépenses annuelles supplémentaires** d'environ **500 millions LUF**, a souligné René Pizzaferrri en ajoutant que par cette décision, le gouvernement était très éloigné de ses précédentes déclarations (Quadripartite 1999), selon lesquelles chacun, même les médecins devaient apporter leur contribution à la **réduction du déficit** des caisses de maladie.

Les **médecins** se seraient toujours **refusés** à une telle contribution et seraient encore récompensés par un **supplément** de 500 millions. Par ailleurs, la question du déconventionnement n'est pas encore réglée, puisque divers médecins auraient menacé de porter plainte devant la **Cour européenne des Droits de l'Homme** à Strasbourg.

La **loi sur l'invalidité**, entrée en vigueur le 1^{er} octobre, a éliminé **d'autres injustices** en plus des problèmes posés par la reconnaissance de l'invalidité. Ainsi, deux textes ont été modifiés dans les dispositions complémentaires.

Elle supprime d'une part la **disposition anti-cumul**, aux termes de laquelle les chômeurs vivant avec une autre personne touchant un salaire n'avait droit qu'à la **moitié de l'allocation chômage**. Ce qui signifie que chaque chômeur a un **droit individuel** au versement d'une allocation.

Elle règle d'autre part la **protection contre le licenciement en cas de maladie**, de façon à ce que les **employés** aient également droit à un **délai de préavis de six mois** en cas de maladie. Jusqu'à présent, seuls

les ouvriers étaient à l'abri d'un licenciement pendant six mois, alors que ce délai de préavis était limité pour les employés au mois entamé et les trois mois subséquents.

Enfin, René Pizzaferrri tient également à préciser que c'est à l'OGB♦L que l'on doit le remboursement futur par la caisse de maladie de l'**anesthésie péridurale**, qui permet aux femmes d'accoucher sans douleur.

L'OGB♦L veut également imposer, lors de la **réforme de l'assurance accident**, la suppression de la disposition qui détermine le **dédommagement de l'accident** en fonction du **montant des revenus**.

«Un système absolument injuste», souligne René Pizzaferrri, qui cite en exemple le fait que d'après cette disposition la perte d'un doigt ne soit pas dédommagée de la manière selon que l'on touche le **salaire minimum** ou un **gros salaire**.

C'est la raison pour laquelle OGB♦L veut imposer que la **perte de salaire complète** soit versée en cas d'incapacité de travail et qu'un **dédommagement** approprié et socialement juste soit garanti pour les **dommages corporels résultant d'accidents**.

L'OGB♦L demande donc encore une fois au gouvernement de passer à l'action avec la **loi** appropriée, pour laquelle il existe déjà un avis du CES.

René Pizzaferrri a également demandé dans une lettre adressée au ministre compétent de diminuer, à partir du 1^{er} janvier 2003, les **cotisations** pour l'assurance-dépendance, étant donné que les réserves financières dépassent depuis longtemps la limite légale.

Rassemblement des délégués du personnel de l'OGB•L devant le Parlement

Un succès total



Pour des raisons d'actualité, notre rassemblement pour plus de droits en faveur des délégués du personnel, prévu initialement le 22 octobre a été avancé au 16 octobre, c'est-à-dire le jour où se tenait le débat d'orientation réclamé depuis des années. Le succès incontestable de notre manifestation, avancée au dernier moment et qui a réuni plus de 300 délégués élus, prouve qu'il s'agit d'un problème important. Il ne s'agissait pas cette fois de conditions salariales, de valeurs matérielles, mais il s'agissait de se faire entendre. Au centre des revendications figurait donc l'amélioration des droits et des moyens syndicaux afin de pouvoir mieux négocier et défendre les intérêts des salariés de manière plus efficace.

Pour que dans les entreprises la démocratie ait enfin un cadre légal adapté

La loi sur les délégations du personnel a presque un quart de siècle. Idem pour la loi sur les comités d'entreprise mixtes. Le monde ayant radicalement changé depuis, la loi sur les délégations du personnel doit être modernisée, précisée et développée. Et surtout, la protection des délégués doit être formulée de manière à ne pas exister seulement sur le papier, mais à protéger efficacement les délégués du personnel contre le licenciement. Nous sommes à un an des élections sociales de novembre 2003. Le temps presse.

Un bon début, mais pourquoi attendre jusqu'à fin 2003?

Suite à la pression exercée par l'OGB•L, les choses bougent enfin dans ce dossier. Même s'il faut saluer les prises de position des parties de l'opposition, qui soutiennent unanimement un renforcement du dialogue social et le développement des droits de cogestion, il est regrettable que la motion des deux partis majoritaires du Parlement demande seulement au gouvernement de présenter un projet de loi d'ici fin 2003, et ce même si le projet doit être élaboré sur la base d'une large consultation des partenaires sociaux.

Notre manifestation du 16 octobre, la lettre ainsi que les résolutions du congrès de 1999 sous la forme d'un mémorandum que nous avons transmis au président du Parlement et aux députés, étaient les points forts provisoires de notre mobilisation.

La deuxième partie de la mobilisation a été décidée par le comité national de l'OGB•L du 19 novembre. Votre délégué du personnel OGB•L vous informera de la suite des événements.

La pression syndicale porte ses fruits

Le salaire minimum va être augmenté!

Fin mars 2001, le nombre de salariés du Luxembourg touchant le salaire minimum était de 36.420 (hommes et femmes confondus, les femmes étant toutefois surreprésentées). Pour que ces salariés, qui n'ont pu bénéficier des augmentations de salaire progressives en vertu des accords collectifs ni de la plupart des derniers allègements fiscaux, puissent également avoir accès à la croissance économique des années 2000-2001, l'OGB•L réclame depuis des mois une augmentation sensible du salaire minimum.

L'alignement bisannuel du salaire minimum sur l'évolution des salaires n'est pas un automatisme

Suite à la pression exercée par l'OGB•L, le Conseil des ministres vient d'augmenter de 3,5% le salaire minimum, ce qui permet de rattraper le retard par rapport à l'évolution des salaires. La question de savoir si l'augmentation exceptionnelle exigée en complément (il convient de rappeler qu'une telle augmentation de 7,5% a eu lieu pour la dernière fois en 1991) sera acceptée, fait encore l'objet de discussions.

Même si le pourcentage définitif de l'augmentation n'était pas encore connu au moment de l'impression, l'augmentation accordée est un premier pas vers une amélioration de la situation financière précaire des salariés touchant le salaire minimum dans un Luxembourg aisé.

De plus amples informations dans le prochain Direct.

RÉTROSPECTIVE

Premières fondations pour IFSB (Institut de Formation sectoriel du bâtiment SA)

Le 18 septembre 2002, les fédérations patronales du bâtiment et les syndicats ont posé les premières fondations de la formation continue dans le domaine du bâtiment. L'institut professionnel de formation continue prévoit quatre degrés de formation, du niveau de base pour débutants au niveau pour spécialistes et responsables dans le secteur du bâtiment. Informations auprès du Syndicat Bâtiment de l'OGB•L / Tél.: 54 05 45-293

Première convention collective chez CORA Foetz

Après de longues négociations, l'OGB•L a pu signer le 11 octobre 2002, en tant que porte-parole à CORA Foetz, la première convention collective qui, outre les barèmes de salaires habituels, contient toute une série d'avantages extralégaux, comme par exemple réductions d'achats, congés et temps libres supplémentaires, prime de fin d'année, soutien aux parents célibataires touchant un faible salaire... etc.

Informations auprès du Syndicat Commerce de l'OGB•L / Tél.: 54 05 45-268

IMPRESSUM

Direct est une publication périodique de l'OGB•L
60, bd J.F. Kennedy
L-4170 Esch-sur-Alzette

Tirage: 68.000 exemplaires

Editeur responsable:
John Castegnaro, Président

Impression: Polyprint s.a.,
Esch-sur-Alzette

RÉTROSPECTIVE

Heures d'ouverture des magasins: non à l'arrogance ministérielle

C'est avec étonnement que l'OGB•L a constaté que le ministre Boden – à la demande de la Confédération du commerce – avait allongé les heures d'ouverture des magasins la veille de la Toussaint de 18h00 à 20h00, en dépit de la loi du 19 juin 1995 qui prévoit que le samedi et la veille des jours fériés les magasins ferment à 18h00.

Etant donné que cette position hostile aux salariés vient encore dégrader les conditions de travail de milliers de salariés dans le secteur du commerce, l'OGB•L exige qu'à l'avenir le dialogue social – conforme au modèle luxembourgeois – soit relancé dans le secteur du commerce à un niveau tripartite (patronat, syndicats, gouvernement) avec comme but de trouver des règles contraignantes pour les heures d'ouverture dans le domaine du commerce.

Informations Syndicat Commerce de l'OGB•L /
Tél. : 54 05 45-268

«Bien-être au travail», un colloque international au centre de formation IFES à Remich, 3 au 5 octobre 2002

Ce congrès destiné aux délégués à la sécurité de l'OGB•L, qui portait sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail était basé sur une étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de 2000, qui montre que les conditions de travail se sont dégradées au cours des dix dernières années. Le seul remède à la situation ne peut résulter que d'une action commune entre les employeurs et les employés en faveur d'un bien-être sur le lieu de travail. Les délégués du personnel, qui doivent entre autres veiller au respect de la loi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail, ont à cet égard un rôle important à jouer. C'est pourquoi l'OGB•L exige pour les délégués à la sécurité des droits clairement définis qui leur permettent d'imposer les mesures obligatoires, au lieu de donner des conseils sans effet obligatoire. Informations auprès du centre de formation IFES à Remich / Tél.: 26 66 13-1

Pour de plus amples renseignements
sur l'OGB•L en général, veuillez
consulter notre nouveau site internet:
<http://www.ogb-l.lu>



COMMENT DEVENIR MEMBRE DE L'OGB•L?

Veuillez-vous adresser au délégué du personnel OGB•L, à un des bureaux OGB•L (voir les adresses page 1), envoyer un e-mail à ogb-l@ogb-l.lu ou envoyer le bulletin ci-dessous à **OGB•L - B.P. 149 - L-4002 Esch-sur-Alzette.**

Le/la soussigné(e)

Nom:

Prénom:

Entreprise:

Adresse privée:

désire devenir membre de l'OGB•L.

Signature