



EDITORIAL

Le modèle luxembourgeois 25 ans de Tripartite

Le 24 décembre 1977, suite à la pression des syndicats, la loi tripartite entrainait en vigueur. Réunissant les principaux décideurs issus du gouvernement, des syndicats représentatifs et du patronat, cette tripartite est, en fin de compte, une réalisation de l'OGB♦L, la mise en œuvre d'un instrument anti-crise hautement efficace réclamé par le syndicat depuis le début de la crise économique mondiale des années 70.

Dès 1975, son objectif est clair : les conséquences des crises économiques ne doivent pas être subies comme une fatalité, et surtout pas de façon unilatérale par les seuls travailleurs. L'action de la Tripartite a en conséquence été définie et initiée sur la base d'un «plan d'action pour la croissance économique et le plein emploi». Le «modèle luxembourgeois», que de nombreux pays nous envient, était né. Ce modèle a, dès le départ, convaincu et fait ses preuves, acquérant ainsi une légitimité définitive au sein des divers organes décisionnels et consultatifs.

Au cours de la crise qui, jusqu'en 1985, a frappé l'économie et la sidérurgie, la Tripartite a permis de limiter le nombre de licenciements et de préserver les acquis sociaux et la protection sociale. En 2003, une nouvelle crise semble se profiler à l'horizon. Dans un contexte économique plus difficile, la Tripartite reste le seul outil apte à fournir une analyse critique de la situation et, le cas échéant, de prendre les décisions qui s'imposent pour assurer la justice sociale, sauvegarder l'emploi, stimuler la croissance et réaliser le plein emploi.

Pour cela, il est essentiel que le rapport de force entre les participants soit équilibré. Fort de ses 53.000 membres, l'OGB♦L garantit que les décisions prises préservent la justice sociale et que les travailleurs ne sont pas les seuls à supporter le poids de la crise.

OGB♦L: «Ensemble, assurons l'avenir»

John Castegnaro
Président

ACTUALITÉS

Reconduire le Plan d'action national pour l'emploi ! La lutte contre le chômage: une priorité absolue de l'OGB♦L

Le Plan d'action national pour l'emploi de 1998 a fait l'objet d'une loi de mise en œuvre en février 1999 (loi PAN). Diverses dispositions de cette loi arrivent à leur terme cette année et nécessitent, pour certaines, d'être reconduites.

Cette reconduction intervient en période de ralentissement conjoncturel et de pression accrue sur le marché de l'emploi.

C'est pourquoi l'OGB♦L tient à insister à nouveau et de façon explicite sur l'importance déterminante, pour les habitants de ce pays confrontés à une telle conjoncture, d'une protection sociale stable et d'une politique des revenus basée sur la continuité.

Dans ce contexte, l'éventuelle non-reconduction de la loi PAN imposerait de toute urgence de révi-

ser certaines de ses dispositions arrivant à échéance, dont, entre autres, la réglementation du temps de travail.

Après le refus du patronat d'intégrer ces dispositions dans les conventions collectives et d'accorder une réduction du temps de travail en contrepartie de la flexibilité exigée, l'OGB♦L demande au législateur de prendre ses responsabilités en la matière.

Déjà, à l'occasion des débats sur la flexibilisation du temps de travail, qui se sont déroulés dans le cadre des préparatifs de la loi de 1999, l'OGB♦L avait revendiqué la généralisation et l'introduction, par le biais d'une loi, de la 6ème semaine de congés payés ainsi qu'une loi-cadre pour la légalisation de la semaine des 35 heures.

Vu le nombre croissant de personnes à la recherche d'un emploi, ces revendications sont aujourd'hui d'une indiscutable et cruciale actualité. Car la lutte contre le chômage reste pour notre syndicat une priorité absolue, et la réduction du temps de travail un moyen éprouvé d'atteindre cet objectif.

Le congé parental, établi par la loi PAN, ne peut lui non plus être écourté ou autrement réduit. Car si le congé parental est un acquis essentiel pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, il ne faut pas perdre de vue qu'il permet dans une large mesure aux femmes de conserver leur place dans le monde du travail.

SOMMAIRE

25 ANS
DE TRIPARTITE PAGE 1

LA LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE:
UNE PRIORITÉ ABSOLUE
DE L'OGB♦L PAGE 1

L'OGB♦L ASSURE LA
PROTECTION JURIDIQUE
DE SES MEMBRES PAGE 2

L'OGB♦L, PREMIÈRE FORCE
SYNDICALE CHEZ LES EMPLOYÉS
PRIVÉS ÉGALEMENT PAGE 3

IMPRESSUM

Direct est une publication périodique de l'OGB♦L
60, bd J.F. Kennedy
L-4170 Esch-sur-Alzette
Tirage: 50.000 exemplaires
Editeur responsable:
John Castegnaro, Président
Impression: Polyprint s.a.,
Esch-sur-Alzette

Une variante de la solidarité syndicale

L'OGB♦L assure la protection juridique de ses membres



En tant que principal syndicat luxembourgeois, l'OGB♦L se doit de prendre en compte, le plus largement possible, les intérêts et attentes multiples et variés de ses plus de 52.000 membres actuels.

Pour un syndicat dont les affiliations sont à ce point diversifiées qu'elles couvrent presque tous les groupes professionnels, il est aujourd'hui indispensable de proposer à ses membres, outre l'action syndicale traditionnelle, un ensemble complet de services leur assurant protection et assistance dans un maximum de domaines.

Au titre de ces prestations, offertes déjà depuis de nombreuses années, les membres de l'OGB♦L peuvent prétendre à la protection juridique assurée par leur syndicat.

Romain Binsfeld, membre du bureau exécutif de l'OGB♦L et responsable de la protection juridique, nous expose les différents types de protection juridique dont peuvent bénéficier les membres de l'OGB♦L ainsi que les conditions de leur recours.

Première condition pour pouvoir demander la protection juridique : être affilié à l'OGB♦L depuis un an au moins avant le début d'un litige. L'affiliation à un autre syndicat sera ici prise en compte si ledit syndicat est membre d'une confédération syndicale internationale (CES ou CISL).

Cette condition est ainsi remplie tant par les anciens membres du LCGB que ceux de l'Aleba ayant intégré l'OGB♦L.

En ce qui concerne l'octroi de la protection juridique, Romain Binsfeld souligne que les membres peuvent dès le départ prétendre à une assistance pour tout problème d'ordre social susceptible de se poser avec diverses administrations et offices, tels que l'assurance accident, les caisses de maladie, le fonds de solidarité, l'administration de l'emploi ou les caisses de pension.

Dans ces cas, l'OGB♦L aide et soutient ses membres par ses propres moyens.

Vient ensuite la protection juridique proprement dite, dont peuvent bénéficier les membres en cas de litige en matière de droit du travail ou de droit locatif. La première étape consiste à vérifier si un tel recours est effectivement justifié. Romain Binsfeld précise ici que le dossier est étudié en interne par l'OGB♦L afin de déterminer les chances qu'a une plainte d'aboutir.

En cas d'avis positif, l'OGB♦L met alors un avocat à disposition de son membre, et ce gratuitement. Si, par contre, le succès d'une action en

justice semble improbable, le membre peut encore décider d'engager la procédure sous sa propre responsabilité. Si la plainte aboutit, les frais lui seront alors remboursés par le syndicat.

Avec plus de 500 litiges par an, durant lesquels l'OGB♦L assure l'assistance ou la protection juridique de ses membres, cette forme de la solidarité syndicale acquiert, selon Romain Binsfeld, une importance sans cesse croissante.

Ainsi, d'un côté, la situation tendue sur le marché immobilier amène de plus en plus fréquemment les locataires à devoir introduire des actions en justice.

En matière de droit du travail, par contre, les arrangements extra-judiciaires avec le patronat, tels qu'ils existaient par le passé, sont aujourd'hui quasi impossibles car de nombreuses entreprises ont entre-temps délégué leur gestion du personnel à des fiduciaires ou, dans le cas des multinationales, parce que les décisions se prennent de toute façon à l'étranger, excluant par là tout interlocuteur en interne.

C'est pourquoi, en cas de litige, il est de plus en plus souvent fait immédiatement appel aux avocats.

Il faut ajouter, selon Romain Binsfeld, qu'une action en justice est loin d'effrayer la plupart des entreprises, le risque financier qu'elles encourrent étant ridiculement faible. Ainsi, une entreprise qui licencie de façon illégitime un employé risque-t-

elle, dans le pire des cas, de devoir lui verser un montant équivalent à un mois et demi de salaire.

Pour les travailleurs, par contre, une telle procédure représente un risque financier bien plus grand, les avocats du patronat passant quasi systématiquement par toutes les instances. Cette tactique d'usure donne bien du fil à retordre aux travailleurs qui, souvent, ne bénéficient même pas du droit au maintien du salaire pendant la durée de la procédure.

En l'absence de peines effectives et dissuasives, le patronat ne reculera devant aucun procès, souligne Romain Binsfeld. Il ajoute que, dans ces conditions, les délégués du personnel élus ne sont eux-mêmes plus suffisamment protégés contre un licenciement abusif.

L'OGB♦L demande en conséquence que les infractions au droit du travail soient à l'avenir sanctionnées de façon plus efficace. Dans d'autres pays de l'UE, précise Romain Binsfeld, les tribunaux du travail sanctionnent tout licenciement abusif par le versement d'une indemnisation forfaitaire équivalant par ex. à 6 mois de salaire.

Il faut également faire en sorte que la durée inacceptable des procédures, qui s'étalent bien souvent sur plusieurs années, soit sensiblement raccourcie, et que les travailleurs plaignants aient droit au maintien de leur salaire ou traitement durant toute la procédure.

Le principe du syndicat unique s'est imposé

L'OGB•L, première force syndicale chez les employés privés également

Notre pays a vu ses structures économiques évoluer sensiblement au cours des dernières décennies. Si l'industrie sidérurgique était jusque dans les années 80 le moteur de l'économie luxembourgeoise, le secteur dit «tertiaire», profitant notamment de l'essor de la place financière Luxembourg, a aujourd'hui pris la relève.

Cette évolution a entraîné dans son sillage une modification de la composition de la population active. Et la proportion des personnes actives ayant le statut d'employé privé s'est considérablement accrue.

Lors de sa création, l'OGB•L a imposé le principe du syndicat unique au Luxembourg. Si la représentation et la défense solidaires des intérêts de tous les groupes professionnels par un syndicat unique ont à l'époque suscité bien des levées de boucliers, aujourd'hui, ce modèle efficace du syndicat unique a depuis bien longtemps été repris par d'autres.

Le temps, les évolutions et les changements n'ont-ils pas donné raison à l'OGB•L? Notre syndicat a été le premier au Luxembourg à clamer la nécessité, pour les ouvriers et les employés, de ne plus se laisser diviser et de défendre ensemble leurs in-

térêts au sein d'un grand et puissant syndicat.

Le Luxembourg compte aujourd'hui plus de 120.000 employés privés, hommes et femmes. L'OGB•L s'est solidement ancré dans ce groupe professionnel, désormais le plus important, et peut se

sièges, décrochant ainsi la première place à la Chambre des employés privés (CEP•L). Le LCGB n'obtenait pour sa part que 25,5% des voix et 9 sièges, tandis que toutes les autres organisations réunies n'engrangaient que 15% des votes.



targuer d'en être devenu la principale représentation syndicale.

Le département Employés privés de l'OGB•L compte aujourd'hui plus de 12.000 membres. En outre, la plupart des délégués du personnel chez les employés sont des délégués OGB•L.

Lors des dernières élections sociales en 1998, l'OGB•L a obtenu 32% des voix et 12

L'OGB•L est présent dans tous les groupes professionnels de la CEP•L et assume, depuis 1994, la présidence de la Chambre des employés privés.

L'OGB•L s'est également imposé comme plus important syndicat à la Caisse de maladie des employés privés (CMEP), qui compte aujourd'hui quelque 200.000 affiliés.

Dans cette institution importante, dont la présidence est

assurée en alternance, tous les cinq ans, par les représentants du patronat et les assurés, les délégués de l'OGB•L ont à plusieurs reprises rempli le mandat de président ou de vice-président.

Non moins importante : la présence de l'OGB•L au sein de l'Union des caisses de maladie (UCM), laquelle fixe les cotisations et les prestations pour tous les assurés et a également récemment pris en charge l'assurance-dépendance.

L'OGB•L est également représenté à la Caisse de pension des employés privés (CPEP), qui comptait pour la première fois fin 2000 plus d'assurés que les caisses de pension des ouvriers.

Sur le plan international, l'OGB•L est membre de l'Union Network International (UNI), la plus grande confédération des employés au monde, et de Eurocadres, organisation européenne de défense des intérêts des cadres.

Cet inventaire non exhaustif démontre bien que l'OGB•L est la principale force syndicale chez les employés privés. Constatation que renforce également le fait que notre syndicat participe aux négociations de toutes les conventions collectives conclues pour les employés privés.

INFOS UTILES

depuis le 1^{er} janvier 2003
(Indice 605,61)

SALAIRE SOCIAL MINIMUM (SMS)		TAUX	Salaire horaire	Salaire mensuel
à partir de 18 ans accomplis non qualifié		100%	7,9118 €	1 368,74 €
de 17 à 18 ans		80%	6,3294 €	1 094,99 €
de 15 à 17 ans		75%	5,9338 €	1 026,55 €
à partir de 18 ans accomplis qualifié		120%		1 642,49 €
PENSIONS	Pension minimum personnelle			1 232,08 €
	Pension minimum du conjoint survivant			1 232,08 €
	Pension minimum d'orphelin			334,83 €
	Allocation de fin d'année 1/12 (carrière de 40 ans)			43,86 €

RÉTROSPECTIVE

☞ Conventions collectives (1)

Au cours des deux derniers mois, les actions menées par l'OGB♦L ont permis la conclusion d'une première convention collective dans les entreprises suivantes :

Prestagaz à Kleinbettingen

Rotarex Rapid Développement (groupe Ceodeux Rotarex) à Echternach : convention collective pour ouvriers et employés

Plus d'informations auprès du secrétariat du département tarifaire de l'OGB♦L : tél. : 54 05 45 - 237

☞ Conventions collectives (2)

Les conventions collectives ont été reconduites et améliorées dans les entreprises suivantes :

Soteg (convention collective pour les ouvriers)

Duscholux, Mensdorf (convention collective pour les ouvriers)

Plus d'informations auprès du secrétariat du département tarifaire de l'OGB♦L : tél. : 54 05 45 - 237

☞ L'OGB♦L et les organisations patronales du bâtiment : rencontre au sommet sur la situation actuelle

Le 4 décembre 2002, une délégation de l'OGB♦L a rencontré les organisations patronales du secteur de la construction pour un vaste échange

de vues sur la situation actuelle dans ce secteur. Les perspectives en termes de volume de commandes ont également été analysées et le statu quo en matière de décharges de gravats a été maintenu.

☞ Modification des horaires de la «Deutsche Bahn» : combattre cette mesure défavorable aux frontaliers!

Après avoir été informé à plusieurs reprises, en décembre 2002, par ses membres allemands, d'une modification des horaires défavorable aux intérêts des frontaliers sur les lignes reliant Trèves au Grand-duché de Luxembourg, l'OGB♦L a adressé un courrier à la «Deutsche Bahn AG», à la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois (CFL) et à ses partenaires en Allemagne (DGB Trier et DGB Saar) afin qu'il soit remédié au plus vite à cette situation désavantageuse pour les frontaliers.

☞ Déclaration énergique du ministre d'Etat dans l'affaire SES ASTRA: un premier succès pour l'OGB♦L

En dépit des tentatives faites par la direction de SES-Astra pour empêcher l'OGB♦L de participer aux négociations du plan social chez SES, notre syndicat remporte un premier succès de taille sous la forme d'une intervention du ministre d'Etat : suite à l'invitation écrite de l'OGB♦L du 6 janvier 2003, celui-ci a pris l'affaire en main et souscrit à l'argumentation de l'OGB♦L

selon laquelle aucune raison économique, financière ou organisationnelle ne saurait justifier les licenciements décidés par SES.

☞ Election d'une délégation du personnel à la Fondation et à la Société Coopérative Kräizbiere: l'OGB♦L décroche tous les mandats, tant chez les ouvriers que chez les employés

Au cours des 5 prochaines années, les intérêts du personnel de la Fondation et de la Société Coopérative Kräizbiere (y compris les foyers et les structures d'habitation) seront représentés par 26 délégués OGB♦L.

☞ Euromotor : l'OGB♦L vient en aide aux salariés victimes de la faillite

Le 20 décembre 2002, à la «Maison du Peuple» de Esch, l'OGB♦L a informé les 134 membres du personnel de l'ex-Euromotor des procédures à suivre pour faire valoir leurs droits de créanciers auprès du curateur.

☞ Coopération OGB♦L - Syndicat des Pharmaciens sans officine

Le 8 janvier 2003, le Syndicat des Pharmaciens sans officine a signé un accord de coopération avec l'OGB♦L dont l'objectif premier est la conclusion d'une convention collective pour les quelque 260 pharmaciens sans officine. Les négociations porteront sur les salaires, l'amélioration des conditions de travail et la formation continue.

COMMENT DEVENIR MEMBRE DE L'OGB♦L

Veuillez-vous adresser au délégué du personnel OGB♦L, à un des bureaux régionaux de l'OGB♦L, 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