

# Entre lune de miel et divorce

## Le dialogue social à sens unique

L'OGB-L loue les signaux encourageants de la part du gouvernement et dénonce l'attitude jugée irresponsable du patronat.

C'est presque une lune de miel. En effet, le premier syndicat du pays multiplie les louanges à l'encontre de l'exécutif. Le président de l'OGB-L, André Roeltgen, se réjouit «des accords positifs trouvés ces derniers jours et dernières semaines». Il cite ainsi «les solutions trouvées» notamment pour les bourses d'études qui seront adaptées à l'évolution des prix à partir de 2018. Ou encore celle d'adapter, tous les deux ans également à partir de 2018, les prestations familiales en espèces et en nature en faveur des enfants à l'évolution du salaire médian. Soit dit en passant, «cela ne change rien à notre critique du montant unique – pas son principe – projeté pour les allocations familiales», rappelle-t-il. N'en demeure pas moins que le dialogue avec le gouvernement est jugé «positif».

Les projections en vue de la réforme fiscale vont aussi «dans la bonne direction, mais cela ne suffit pas». Avec la CGFP – le syndicat des fonctionnaires –, l'OGB-L a d'ailleurs déjà «retoqué» le projet du gouvernement. Si l'idylle entre syndicats et gouvernement est fragile mais réelle, celle entre syndicat et patronat est inexistante. «Le dialogue social avec l'UEL n'existe pas, ce qui n'est pas forcément vrai pour les entreprises prises individuellement», nuance André Roeltgen.

Pour étayer son propos, le président de l'OGB-L cite deux exemples. A commencer par la proposition de l'UEL de se retirer de la Caisse nationale de santé (CNS) et de ne plus y payer sa part de cotisa-



Photo: Isabella Finzi

Pour André Roeltgen, les représentants du patronat fuient leurs responsabilités

tion. Dans un document intitulé «Réforme de la CNS: réorganisation du financement et de la gestion de l'assurance maladie-maternité au Luxembourg», l'UEL plaide pour le retrait des employeurs du financement des prestations en nature. Elle propose en contrepartie une prise en charge intégrale des prestations en espèces. Les prestations en nature seraient, selon l'UEL, intimement liées à la politique de santé du gouvernement, indépendante des intérêts des entreprises. «Ce ne sont pas les entreprises qui ont besoin de lunettes, mais les gens», disait l'administrateur délégué de l'UEL, Jean-Jacques Rommes, dans une interview au *Quotidien* ce 14 mars.

«C'est une position catastrophique» regrette Roeltgen, le patronat

veut fuir sa responsabilité financière, sociale et morale. C'est une attitude inacceptable! Un tel scénario favoriserait la privatisation de l'assurance santé et creuserait les inégalités. C'est là le meilleur exemple de l'irresponsabilité de l'UEL. Heureusement, le gouvernement a déjà émis un avis négatif sur cette position.»

### Flexibilisation et réduction

Le second exemple porte sur la flexibilisation du temps de travail. La dernière illustration du désaccord date de ce 21 mars; une séance marathon de douze heures entre patronat, syndicats et le ministre du Travail Nicolas Schmit n'avait abouti à rien, ou presque. «J'en sais assez sur les limites tracées

par les uns et les autres. Il faut voir comment sortir de là», avait commenté le ministre.

De son côté, le président de l'OGB-L estime que son syndicat «a tout fait pour trouver un accord mais nous n'avions sûrement pas un mandat de nos membres, et je dirais même du salariat dans son ensemble, pour avaliser une dégradation des conditions de travail!». Pour rappel, l'UEL demande à ce que la période de référence légale actuelle d'un mois soit portée à quatre mois, sans aucune compensation. Le syndicat ne refuse pas catégoriquement l'allongement de la période de référence mais exige en contrepartie une réduction du temps de travail, «indissociable dans la discussion autour de la flexibilisation». Dans cette optique, et

afin «d'assurer la santé, la sécurité et de bonnes conditions de travail, il faudrait également définir un temps de travail mensuel maximal. C'est un des points qui ne permet pas de trouver un accord avec le patronat». Autre option pour l'OGB-L: une amélioration de la loi Pan, (Plan d'action national en faveur de l'emploi) par exemple sur la définition des heures supplémentaires. «Elle est trop floue et la conséquence est déjà qu'aujourd'hui beaucoup d'heures supplémentaires ne sont pas considérées en tant que telles.» En attendant un hypothétique rapprochement entre syndicats et patronat, Nicolas Schmit espère «une satisfaction ou une insatisfaction dans la même mesure pour chacun».

OLIVIER TASCH