

# AKTUELL

#3 2022 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



**DOSSIER**  
Les inégalités  
se creusent

**Pouvoir d'achat, index, salaires...**

**L'OGBL ne lâche rien!**



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**

Jacques Delacollette  
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

**Impression**

Techprint Esch/Lankelz  
juillet 2022

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 L'OGBL ne lâche rien sur la question de l'index! Une camisole de force en vue de la prochaine tripartite. Mauvaise idée. Un 1 <sup>er</sup> mai combatif! Notre santé n'est pas un business	P 10-24
◆ Echos du terrain Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	P 25-40
◆ Frontaliers L'OGBL exige qu'il soit mis fin à l'application de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise Le télétravail après la période Covid - Vers une harmonisation de la réglementation?	P 41-43
◆ Regards L'OGJ met une mauvaise note au gouvernement: Comme d'habitude, les jeunes sont laissés pour compte J'peux pas, j'ai grève! Plus de 3000 participant.e.s à la 3 <sup>e</sup> Grève nationale des Femmes* Le département Fonction publique de l'OGBL se réorganise Le département des Pensionnés critique le gouvernement de ne pas réfléchir à l'avenir	P 44-51
◆ Zoom sur les sections locales	P 52-59
◆ Questions pratiques/infos utiles Mon employeur peut-il retenir de l'argent de mon salaire?	P 60-61
◆ In memoriam † Dix ans déjà: Nous n'oublierons jamais John Castegnaro †	P 62-63
◆ Divers L'ONG OGBL Solidarité syndicale au Cabo Verde	P 64-67



# Jusqu'à ce que l'index soit intégralement rétabli!

La manipulation de l'index décidée le 31 mars par le gouvernement, entérinée ensuite le 15 juin par les députés appartenant aux partis de la coalition gouvernementale DP-LSAP-déi Gréng ainsi que ceux du CSV est finalement entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022. La manipulation de l'index est donc actuellement en cours...

Même si, grâce à l'opposition de l'OGBL, la loi qui a été votée à la mi-juin se retrouve affaiblie au regard du projet initial de manipulation massive de l'index, elle demeure néanmoins une attaque frontale sur le pouvoir d'achat des salariés, des pensionnés et de leurs familles. Une attaque inacceptable pour l'OGBL qui a mené une opposition sans relâche à tous les niveaux au cours des dernières semaines. Et la présidente de l'OGBL l'a annoncé dès son discours du 1<sup>er</sup> mai, ceci n'est que le début de l'opposition de l'OGBL, déterminé à maintenir la pression et à poursuivre ses actions jusqu'au rétablissement intégral du mécanisme d'indexation.

Nous revenons évidemment dans les pages qui suivent largement sur cette manipulation de l'index qui a dominé l'actualité sociale ces dernières semaines, mais éga-

lement sur l'enjeu de la prochaine tripartite qui est d'ores et déjà annoncée.

Vous retrouverez également dans cette nouvelle édition de l'Aktuell, comme d'habitude, les résultats de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités et les conflits qui ont cours actuellement dans les entreprises, ainsi que l'actualité des autres structures de l'OGBL, sans oublier un hommage au premier président de l'OGBL, John Castegnaro, qui nous a quitté il y a désormais dix ans déjà.

Enfin, notre dossier central est consacré cette fois-ci aux inégalités qui ne cessent de se creuser au Luxembourg. Ce dossier, réalisé en s'appuyant amplement sur le dernier Panorama social de la Chambre des salariés, vient clairement mettre en lumière l'aggravation de la situation sociale au Luxembourg, à laquelle il s'agit désormais de remédier. Et l'OGBL compte bien s'y employer.

**Bonne lecture.**

**Et bonnes vacances, même si nous sommes bien conscients, que de toute évidence, elles auraient été bien meilleures... avec l'index.**



**Olivier Landini**  
responsable du service  
communication



**L'OGBL ne lâche rien sur la question de l'index!**

10



**Un 1<sup>er</sup> mai combatif**

18



15 juin 2022. Alors que les députés s'apprêtent à voter la loi venant manipuler l'index, l'OGBL manifeste devant la Chambre des députés pour protester contre cette attaque frontale sur le pouvoir d'achat des salariés, des pensionnés et de leurs familles.









# Les femmes & l'OGBL

◆ Le département des Femmes de l'OGBL «OGBL Equality» vient de publier une brochure intitulée «Les femmes et l'OGBL» qui vient mettre en lumière l'évolution historique de la place des femmes dans l'histoire des syndicats libres au Luxembourg et dans l'OGBL, le premier syndicat nationale-ment représentatif à avoir élu une femme au plus haut niveau de responsabilité, c'est-à-dire à la présidence nationale.

Mais si l'on tourne le regard vers le passé, c'est évidemment aussi pour mettre en perspective le présent et envisager l'avenir. Voilà pourquoi la place des femmes aujourd'hui dans l'OGBL et la revitalisation du département OGBL Equality fait également l'objet d'une réflexion actuelle dans cette publication.

La brochure est accessible en ligne sur: [ogbl.lu](http://ogbl.lu). ◊



## Stopper la baisse du pouvoir d'achat!



Une délégation de l'OGBL a rencontré, début juin, des représentants de l'Union Luxembourgeoise des consommateurs (ULC) afin de s'échanger sur la situation actuelle marquée par l'inflation la plus élevée qu'ait connu le Luxembourg depuis 40 ans.

Outre une discussion sur le récent accord tripartite, que l'OGBL n'a pas cosignée, et sa mise en œuvre, les représentants de l'ULC et de l'OGBL se sont mis d'accord sur le fait que d'autres mesures sont nécessaires pour freiner l'explosion des prix et pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés, des pensionnés et de leurs familles.

Ainsi, les deux parties ont regretté que les propositions syndicales concernant un gel de différents prix administrés, notamment les tarifs dans les maisons de repos et de soins, n'aient pas du tout été discutées lors de la tripartite. Non seulement, cela contribuerait à freiner l'inflation, mais cela éviterait également d'imposer une charge supplémentaire aux familles concernées. De manière générale, il faudrait plus de transparence dans la fixation des tarifs dans le secteur des soins.

Un autre facteur de hausse des prix à peine mentionné dans le débat public, mais qui a un impact direct sur le pou-

voir d'achat des ménages, est la forte augmentation des frais bancaires, qui ont augmenté en moyenne de 15 % en un an. Là aussi, il faut agir! Pour l'OGBL et l'ULC, il faudrait réfléchir à la mise en place d'une exonération pour les opérations financières quotidiennes.

L'OGBL et l'ULC ont également déploré les nombreuses fermetures d'agences bancaires et postales dans de nombreuses localités du pays. Cette situation est particulièrement problématique pour les personnes âgées et représente une perte de qualité de vie dans les localités concernées.

Enfin, un autre sujet a été abordé: la fiscalité. L'ULC et l'OGBL regrettent que le gouvernement exclue toute réforme fiscale avant les élections de 2023. Pourtant, il est nécessaire d'agir à plusieurs niveaux. Ainsi, l'OGBL et l'ULC demandent que certaines mesures soient prises dès maintenant et non pas après les élections, comme l'adaptation du barème fiscal à l'inflation, l'augmentation du taux d'imposition maximal tout en allégeant la pression fiscale sur les bas salaires, la suppression de l'inégalité de traitement des familles monoparentales dans la classe d'impôt 1a, etc.

L'ULC et l'OGBL continueront à travailler ensemble sur ces sujets. ◊



## Revaloriser les métiers de l'artisanat

Une entrevue a eu lieu, mi-juin, entre une délégation du Bureau exécutif de l'OGBL et le président ainsi que le vice-président de l'Association des maîtres d'enseignement Luxembourg asbl (AMELUX).

Les représentants de l'AMELUX ont présenté leurs propositions en vue d'une revalorisation des diplômes de l'artisanat, pour offrir aux jeunes de réelles perspectives et un incitatif pour encourager les jeunes à s'orienter vers une carrière dans ces filières.

Actuellement, l'orientation vers une formation professionnelle se fait la plupart du temps par échec, sachant que le système scolaire dirige les jeunes prioritairement vers des études universitaires. Pour donner leur juste valeur aux métiers de l'artisanat, il y a non seulement lieu de discuter d'une réorganisation du DAP, mais aussi de revaloriser le brevet de maîtrise, en l'élevant au niveau 6 du cadre luxembourgeois des qualifications. Certains Etats européens reconnaissent d'ores et déjà le brevet de maîtrise à ce niveau, en particulier l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse.

Pour soutenir sa revendication, l'AMELUX a lancé une pétition (n°2300) auprès de la Chambre des Députés, qui pouvait être signée jusqu'au 30 juin 2022 inclus.

Les représentants de l'OGBL ont salué cet échange intéressant. L'OGBL soutient pleinement la revendication de l'AMELUX visant à revaloriser le brevet de maîtrise.

Le premier syndicat du pays et l'Association des maîtres d'enseignement ont retenu qu'ils continueront à échanger et à collaborer sur le thème de la revalorisation des métiers de l'artisanat. ◊

## Pour que la guerre de Poutine en Ukraine cesse!

Ensemble avec d'autres organisations de la société civile, l'OGBL a organisé dès le 5 mars une manifestation à Luxembourg pour protester contre l'invasion russe de l'Ukraine et demander l'arrêt immédiat de cette guerre. La guerre en Ukraine a évidemment été une nouvelle fois au cœur des préoccupations, le 18 avril, à l'occasion de la Marche pour la paix que l'OGBL coorganise tous les ans avec la Friddens- a Solidaritéplattform.



## Pour une politique d'investissements écologiquement et éthiquement responsable

Une délégation de l'OGBL a récemment rencontré des représentants des ONG ASTM et Greenpeace pour un échange de vue sur la politique d'investissements du Fonds de compensation du régime de pension (FDC).

Les représentants de Greenpeace et d'ASTM ont présenté dans ce contexte l'étude récente qu'ils ont lancée à ce sujet et qui a été réalisée par le cabinet d'études Nextra Consulting. Même si des progrès ont été faits et que le FDC affiche depuis quelques années sa volonté de poursuivre une politique d'investissements éthiquement et écologiquement responsable, l'étude de Nextra indique que la réalité est en retrait par rapport à ces ambitions. Le Fonds continue d'investir dans les énergies fossiles et dans l'énergie nucléaire, et que le respect des droits de l'homme est un angle mort de la politique d'investissement du FDC. A noter en particulier que 51% des entreprises dans lesquelles le FDC investit affichent une notation négative par rapport au 8<sup>e</sup> Objectif de développement durable (Travail décent et croissance économique).

L'OGBL a de son côté souligné qu'il s'était

opposé à la logique même sous-tendant le Fonds de compensation, à savoir l'investissement des réserves du régime de pension dans les marchés financiers. Il a toujours affiché sa préférence pour d'autres formes d'investissement, en particulier l'investissement dans la construction de nouveaux logements à prix abordable au Luxembourg même. Ceci dit, au niveau des investissements du FDC, l'OGBL partage les soucis d'ASTM et de Greenpeace. La stratégie d'investissement du FDC devrait en effet viser un désinvestissement par rapport aux énergies fossiles et nucléaires et poursuivre des investissements dans des entreprises qui respectent une diligence raisonnable en matière des droits humains, y compris les conditions de travail et le respect des libertés syndicales.

Plusieurs pistes ont été échangées lors de l'entrevue pour aller dans cette direction. Les trois organisations étaient d'accord qu'un tel effort ne pourra se faire sans une période transitoire et qu'un changement du cadre légal s'impose.

Les trois organisations continueront à s'échanger sur ce dossier. ◊







# Grad elo! C'est le moment!

En septembre 2021, l'OGBL a lancé une vaste campagne portant sur un ensemble de questions politiques d'ordre national. Après le profond sommeil politique pendant la pandémie, les intérêts des salariés et de leurs familles devaient être remis au cœur des préoccupations. Avec pour slogan «C'est le moment!», c'est-à-dire que le moment est venu pour agir, l'OGBL demandait à la politique de préserver enfin le pouvoir d'achat et les emplois, d'entreprendre enfin quelque chose contre la crise du logement et l'injustice fiscale, d'établir enfin un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée ainsi que de garantir et de renforcer notre système de sécurité sociale.

Nous sommes conscients d'avoir réussi cette campagne. Nous sommes également conscients qu'elle n'était pas seulement juste sur le fond, mais également sur la forme. Visuellement, la campagne

était attrayante, car étant proche des gens, nous nous efforçons toujours de transmettre des valeurs importantes de façon moderne. Le titre était lui aussi tout à fait approprié, c'est le moment! Même si notre communication n'est peut-être pas toujours la plus parfaite, nous étions ici dans le vrai.

Un fait qui se révèle intéressant est qu'au cours des semaines qui ont suivi et jusqu'à aujourd'hui, les politiciens de tous bords ont également trouvé que c'était le cas. Ils ont trouvé notre communication tellement bonne qu'ils ont même «plagié» à plusieurs reprises de manière culotée le titre de notre campagne. Notre slogan est apparu à de multiples occasions, dans d'innombrables discours politiques, interviews, publications sur les médias sociaux, etc. émanant des dirigeants politiques. «Grad elo» a été invoqué pour davantage d'aides publiques à l'adresse des entreprises, pour la protection du climat, pour l'innom-

mable accord tripartite sans l'OGBL, pour faire des économies d'énergie, pour la sois-disant «sobriété» que nous devrions tous adopter en ces temps difficiles.

Au fond, c'est une insulte de reprendre notre slogan et au même moment d'entreprendre une manipulation de l'index. De signer au même moment un accord tripartite sans l'OGBL. De s'attaquer au même moment aux intérêts de tous les salariés et pensionnés et d'affaiblir leur pouvoir d'achat. D'autant plus, en cette période difficile.

Nous ne pouvons que lancer un appel à l'adresse des politiciens et des membres du gouvernement: Au lieu de voler nos slogans, volez nos contenus. Réalisez nos revendications pour plus de justice sociale au Luxembourg. C'est le moment! ◊



*Nora Back, présidente de l'OGBL*





# L'OGBL ne lâche rien sur la question de l'index!

Actions de sensibilisation et d'information, piquets de protestation, grande manifestation à l'occasion du 1<sup>er</sup> mai, prises de position publiques, entrevues avec les partis politiques de l'opposition et de la majorité ainsi que d'autres organisations de la société civile: l'OGBL a multiplié les initiatives au cours des derniers mois à travers tout le pays et à tous les échelons pour dénoncer la profonde manipulation de l'index décidée par le gouvernement, fin mars, à l'issue de la dernière tripartite. Et l'opposition menée par l'OGBL à l'attaque frontale du gouvernement sur le pouvoir d'achat des salariés, des pensionnés et de leurs familles a déjà commencé à payer.

En effet, depuis l'échec de la tripartite, le storytelling du gouvernement autour de son soi-disant «paquet de solidarité» ne cesse de s'effriter, au profit des arguments de l'OGBL. Mais ce n'est pas tout. Le gouvernement a aussi déjà dû faire marche arrière sur certains points. Ainsi, quelques jours seulement avant le vote de la loi portant sur la manipulation de

l'index, le gouvernement s'est vu contraint d'amender son projet initial, notamment en limitant la manipulation de l'index, pour l'instant, à une seule tranche (voir tableau ci-contre).

Certes, il s'agit d'un premier succès pour l'OGBL, mais comme l'a souligné la présidente de l'OGBL, Nora Back, le 15 juin dernier lors d'une action symbolique organisée devant la Chambre des députés, le jour du vote de la loi: «Il s'agit d'une toute petite amélioration à une très mauvaise loi». Une loi qui, même amendée, demeure une attaque frontale sur le pouvoir d'achat des gens, précisément au moment où les prix explosent, les inégalités se creusent, où 30 % de la population affirment avoir du mal à boucler les fins de mois, où l'on voit désormais également des gens des classes moyennes forcés de recourir aux épiceries sociales et que les taux d'intérêt s'envolent.

Entérinée le 15 juin à la Chambre des députés, la manipulation de l'index a

débuté concrètement le 1<sup>er</sup> juillet. Au total, cette manipulation de l'index représente un cadeau de 720 millions d'euros fait aux entreprises, soit 70 millions d'euros par mois ou si l'on préfère: 2,2 millions d'euros de perte de pouvoir d'achat pour les salariés, les pensionnés et leurs familles.

Au premier jour de la manipulation de l'index, l'OGBL a également souhaité marquer une nouvelle fois le coup, en organisant cette-fois-ci une journée d'action à travers le pays. Des actions symboliques ont ainsi été menées sur une dizaine de sites, principalement des entreprises qui affichent actuellement de très bons résultats et qui auraient donc pu sans difficultés versées l'index à leurs salariés.

La manipulation de l'index est désormais en cours. Mais la bataille de l'OGBL se poursuit. Et non, l'OGBL ne lâchera rien, jusqu'à ce que le mécanisme d'indexation des salaires et des pensions soit intégralement rétabli. ◊



# Des premières améliorations obtenues dans la loi grâce à la mobilisation de l'OGBL

## Ce que prévoit «l'accord tripartite» du 31.3.2022 auquel l'OGBL a refusé de donner son accord

- Report à avril 2023 de la tranche d'indexation due normalement en juillet 2022
- Report de 12 mois de toute(s) tranche(s) d'indexation supplémentaire(s) devant être déclenchée(s) en 2022 et/ou 2023 (potentiellement: 1, 2 voire 3 tranches)
- «Compensation» pour le report de la tranche de juillet par le biais d'un crédit d'impôt énergie — financé donc par l'argent du contribuable lui-même — dont ne bénéficieront qu'une partie des salariés et des pensionnés et dont le montant est par ailleurs largement insuffisant pour compenser réellement la perte de pouvoir d'achat
- Pas de compensation prévue pour le report d'éventuelles tranches d'indexation supplémentaires en 2022 et/ou 2023
- Pas d'adaptation des allocations familiales à l'inflation
- Pas de soutien au pouvoir d'achat aux apprentis

## Loi venant manipuler l'index adoptée le 15.6.2022 par la Chambre des députés

- Report à avril 2023 de la tranche d'indexation due normalement en juillet 2022
- «Compensation» pour le report de la tranche de juillet par le biais d'un crédit d'impôt énergie — financé donc par l'argent du contribuable lui-même — dont ne bénéficieront qu'une partie des salariés et des pensionnés et dont le montant est par ailleurs largement insuffisant pour compenser réellement la perte de pouvoir d'achat
- Le gouvernement s'est engagé à convoquer une nouvelle tripartite au cas où une prochaine tranche d'indexation devrait être déclenchée en 2022 et/ou 2023, sans pour autant remettre en cause le report de 12 mois d'éventuelles tranches supplémentaires prévu par «l'accord tripartite» du 31 mars 2022
- Maintien de l'indexation des allocations familiales, qui ont été augmentées de 2,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022
- Les apprentis peuvent bénéficier du crédit d'impôt énergie









## L'OGBL s'active auprès des partis politiques pour défendre l'index!

L'OGBL a rencontré quasiment l'ensemble des partis politiques représentés à la Chambre des députés —et même au-delà— suite à l'échec de la tripartite et la décision inacceptable du gouvernement de manipuler l'index. L'OGBL a en effet tenu à revenir avec les différentes formations politiques sur le déroulement précis de la tripartite, ainsi que sur l'erreur d'analyse commise par le gouvernement qui l'a conduit à entreprendre une absurde manipulation de l'index, au moment même où les prix flambent. Ces entrevues ont bien évidemment contribué à ce que le projet de loi initial visant à manipuler massivement l'index soit finalement amendé et que la manipulation de l'index votée à la Chambre des députés ne porte, à ce stade, plus que sur le décalage d'une seule tranche, même si pour l'OGBL, il s'agit toujours d'une tranche de trop.



déli Lénk



DP



déli gréng



LSAP



CSV



Piratenpartei



KPL



# Une camisole de force en vue de la prochaine tripartite. Mauvaise idée.

**L'accord-tripartite-sans-l'OGBL a désormais conduit à une première loi venant manipuler l'index.**

Les députés appartenant aux partis de la coalition DP-LSAP-déi Gréng ainsi qu'au parti d'opposition CSV ont décidé de dévaloriser de 2,5 % les salaires et les pensions. Et ce, pour une durée de neuf mois. La tranche d'indexation de juillet 2022 ne sera pas versée avant avril 2023.

D'ici la fin de la législature, fin 2023, au moins encore une tranche indiciaire supplémentaire devrait être déclenchée. Le Premier ministre souhaite convoquer en amont une tripartite.

Lui et son gouvernement ont déjà circonscrit l'ordre du jour de la tripartite annoncée en l'enfermant dans une camisole de force que constitue l'accord-tripartite-sans-l'OGBL.

Dans le commentaire des articles aux amendements du projet de loi adoptée le 15 juin, le gouvernement retient en effet que «(t)oute adaptation additionnelle déclenchée entre le 1er avril 2022 et le 31 décembre 2023 donnera lieu à la convocation d'une nouvelle réunion du Comité de coordination tripartite, pour discuter des modalités du décalage de ladite tranche

indiciaire et de la compensation de la perte du pouvoir d'achat à prévoir le cas échéant, en vue de l'établissement d'un projet de loi correspondant».

Et pire encore, le gouvernement affirme que ces amendements ne remettent pas en question le principe d'un délai de 12 mois entre deux tranches indiciaires.

Il ne s'agit donc pas d'une nouvelle tripartite, mais uniquement d'une tripartite censée continuer à mettre en œuvre l'accord-tripartite-sans-OGBL. Pour le gouvernement et les députés appartenant aux partis composant la coalition, la prochaine manipulation de l'index est donc déjà décidée. Les salaires et les pensions doivent être dévalorisés pour 12 mois supplémentaires. Au cas où la prochaine tranche d'indexation tomberait encore avant avril 2023 – ce qui n'est pas exclu à l'heure actuelle – il y aurait même un chevauchement de deux manipulations de l'index. Et si jamais une tranche d'indexation supplémentaire était due d'ici fin 2023, ce scénario se répéterait encore une fois.

La «marge de négociation» des syndicats se limitera donc à une discussion portant sur le montant de la «compensation» censée être financée par le budget de l'État.

Les deux syndicats – LCGB et CGFP – qui ont d'ores et déjà donné leur accord aux prochaines manipulations de l'index dans le cadre de l'accord-tripartite-sans-l'OGBL, devront «se battre» pour obtenir au moins le montant de la «compensation» qui a été retenue dans la première loi manipulant l'index. Il est probable – surtout en vue des élections législatives – que le gouvernement veillera à ce que la tripartite aboutisse à un «succès», après des «négociations difficiles». Et probablement, le gouvernement aidera la fédération patronale (UEL), en plus de la subvention-index financée par le budget de l'Etat, à obtenir des injections financières publiques supplémentaires.

La décor est planté pour une mise en scène politique à coups de «négociations constructives dans le cadre du dialogue social». Reste à savoir qui s'accommodera de ce décor et soutiendra ce programme politique consistant en de nouvelles manipulations de l'index?

**L'OGBL n'a pas seulement refusé la première loi manipulant l'index... mais également l'analyse économique du gouvernement**

L'OGBL a pointé à plusieurs reprises que les données économiques devant consti-





tuer la substance nécessaire pour légitimer des manipulations de l'index manquent. Les problèmes que rencontrent certains secteurs économiques au niveau des chaînes d'approvisionnement ou des prix de l'énergie ne justifient en rien la nécessité de recourir à une mesure anticrise aussi étendue que l'est la manipulation de l'index.

En revanche, il existe une longue liste d'annonces de bénéfices élevés, voire exceptionnels, communiqués par de grands pans de l'économie luxembourgeoise pour l'année d'exploitation 2021, comme par exemple dans le secteur bancaire et financier, dans l'aviation ou dans l'industrie. Et rien ne laisse présager pour l'instant d'un effondrement en 2022.

Dans sa note de conjoncture datée du 6 juin 2022, l'Institut national de la statistique et des études économiques (Statec) n'a pas détecté de récession économique, mais table sur une croissance de l'économie luxembourgeoise de 2 % pour cette année, et sur une reprise de 4 % en 2023, à condition «que le contexte géopolitique s'améliore et que les prix ne s'envolent pas davantage».

Ce n'est pas l'OGBL qui constate que pour les six prochains mois, les dirigeants restent optimistes malgré le climat d'affaires incertain dû aux crises actuelles: 32 % s'attendent à une augmentation de leur activité, 53 % pensent que leur activité resterait inchangée et 15 % s'attendent

à une baisse.

Et que «malgré le climat empreint d'incertitudes, la très grande majorité des entreprises reste confiante quant à leur avenir et celui de l'économie du pays dans les 2 à 3 ans.».

Ces deux citations sont extraites du «baromètre économique» de la Chambre de commerce, présenté le 17 mai lors d'une conférence de presse. Une conférence de presse au cours de laquelle le directeur général de la Chambre de commerce s'est efforcé de dessiner de sombres nuages dans le ciel économique luxembourgeois, alors que son propre «baromètre économique», présenté pendant la conférence, ne partageait pas sa vision de la météo.

Et comment expliquer que 50 % des entreprises prévoient une rentabilité stable et que 22 % prévoient même une augmentation de la rentabilité! Serait-ce là, les sombres nuages?

Ou ne s'agit-il pas plutôt d'une légère baisse des bénéfices après l'année exceptionnelle que fut 2021?

### **Au regard de la rentabilité et des bénéfices records de 2021, une légère baisse n'est ni exceptionnelle ni catastrophique**

Et loin de justifier des attaques généralisées contre les salaires! Dans ce contexte, il convient de souligner l'augmentation simultanée de l'écart de répartition entre le capital et le travail.

L'excédent brut d'exploitation (EBE) de l'économie luxembourgeoise, qui est considéré comme un bon indicateur de la rentabilité économique, a évolué à la hausse sur la période 2019-2021. Parallèlement, les coûts salariaux unitaires (CSU), c'est-à-dire les salaires par rapport à la productivité, ont légèrement diminué. On peut s'attendre à ce que les manipulations de l'index augmentent l'écart de répartition entre le capital et le travail.

Ces évolutions seraient-elles la raison pour laquelle, même la Commission bruxelloise n'émet pas de recommandation pour une manipulation de l'index dans



**La manipulation de l'index  
a été justifiée par la boule  
de cristal et l'instrumentalisation  
de la guerre  
inhumaine et en violation  
du droit international  
de Poutine.**

son rapport relatif au pacte de stabilité et de croissance et au plan national de réforme pour le Luxembourg. Que cette recommandation soit absente est d'autant plus étonnant que, ces dernières années, la Commission bruxelloise n'a jamais manqué une occasion de s'attaquer à notre système d'indexation.

**La compétitivité du Luxembourg n'est pas en danger**

Les déclarations émanant des milieux patronaux ou gouvernementaux qui mettent en garde contre la menace d'une perte de compétitivité du Luxembourg sont également absurdes. Comme si le Luxembourg était le seul pays à être «ébranlé par la crise», le seul pays à être exposé à la hausse des prix de l'énergie et à l'inflation, le seul pays à être touché par des chaînes d'approvisionnement perturbées dans certains secteurs économiques! Non seulement les données macroéconomiques pour le Luxembourg le contredisent, mais également les dernières prévisions d'inflation du Statec qui, avec +6 % pour 2022 et +2,5 % pour 2023, classent le Luxembourg parmi les pays de l'UE les moins impactés par l'évolution des prix.

Il convient également de mentionner la mise en garde abracadabrante contre la perte de l'idole du «triple A» en raison de

finances publiques prétendument menacées. Dans son rapport conjoncturel du 7 juin 2022, le Statec prévoit au niveau des finances publiques un excédent de près de 1 % du PIB pour 2021 et une nouvelle amélioration d'environ 1,5 % pour 2022 et 2023.

**«Ce qui est tout de même paradoxal, c'est que le chômage demeure encore faible»**

Reste à citer le ministre luxembourgeois de l'Economie qui, pour une raison ou une autre, était présent et a participé à la conférence de presse de la Chambre de commerce mentionnée plus haut où il a constaté que «ce qui est tout de même paradoxal, c'est que le chômage demeure encore faible».

Il lui aurait pourtant juste suffi de prendre connaissance d'autres résultats du baromètre économique pour découvrir qu'il n'y a pas du tout de telle contradiction: «Malgré l'incertitude et les difficultés actuelles, les entreprises anticipent majoritairement (65 %) de maintenir les emplois dans les six prochains mois. 25 % des dirigeants prévoient même d'augmenter leurs effectifs, contre 10 % qui les réduiraient. Cette tendance illustre bien la dynamique de création d'emplois au Luxembourg».

Conformément à ce constat, le nombre de faillites d'entreprises a diminué au cours des cinq premiers mois pour atteindre le niveau. Le fait qu'au cours des cinq premiers mois de l'année, le nombre de faillites soit retombé au niveau des chiffres de début 2018, est conforme à ce constat. De même, le nombre de plans sociaux qui n'a pas augmenté.

**Quand on n'a pas de preuves, il faut faire peur**

Les interventions faites le 15 juin par les députés des partis de la majorité ont été révélatrices du dilemme auquel est confronté le gouvernement pour justifier

et démontrer économiquement la manipulation de l'index.

En effet, il manquait de toutes parts des exemples concrets aux députés des fractions de la majorité pour démontrer l'état de crise économique. Il ne leur resta pas d'autre choix que celui d'attiser la peur d'une récession économique et de graves conséquences économiques pouvant aller jusqu'à des pertes d'emplois.

Sans pour autant avoir la moindre preuve que ces évolutions se produiront.

La manipulation de l'index a été justifiée par la boule de cristal et l'instrumentalisation de la guerre inhumaine et en violation du droit international de Poutine.

Et la nationalisation de centaines de millions d'euros de perte de salaire pour «compenser» la perte de pouvoir d'achat a été saluée comme une «première historique».

**Un «paquet de solidarité» pour les mauvaises poches**

Pour l'IOGBL, le report de la tranche d'index de juillet 2022 demeure une subvention lourde de plusieurs centaines de millions d'euros pour les entreprises, avec l'arrosage, une redistribution vers le haut, un «paquet de solidarité» pour les mauvaises poches.

Compenser – totalement, partiellement ou pas du tout en fonction du niveau de revenu – cette perte de pouvoir d'achat provoquée politiquement par un crédit d'impôt énergie (CIE), représente une charge importante pour le budget de l'État, qui ne peut en aucun cas être qualifiée d'acte politique contribuant à plus de justice sociale.

Il s'agit d'une division «solidaire» du salariat, financée par nos finances publiques, qui sera aussi encore largement payée par le salariat lui-même en raison de la répartition historiquement injuste de la charge fiscale pesant sur le capital et le travail.



## Appel de l'OGBL à l'adresse du gouvernement

L'OGBL ne recourt pas à la voyance pour les temps à venir et pour l'année prochaine.

L'OGBL ne prétend pas qu'une récession économique et une situation de crise soit exclu à moyen terme.

En ce sens, l'OGBL ne remet pas en question l'importance du modèle luxembourgeois de négociation de mesures anticrise en cas de crise.

L'OGBL a salué le fait que la loi adoptée le 15 juin ne comprenne pas de manipulations supplémentaires de l'index et que l'effet en cascade de reports supplémentaires pouvant aller jusqu'à la suppression de tranches d'indexation soit stoppé du point de vue de la loi.

Cela a ouvert la possibilité de nouvelles perspectives pour le maintien de la paix sociale, pour un dialogue social constructif et pour de bons C'est la raison pour laquelle rapports sociaux au Luxembourg.

L'accent est mis ici sur le mot possibilité.

C'est la raison pour laquelle l'OGBL lance un appel au gouvernement pour qu'il mette tout en œuvre afin que cette possibilité devienne aussi une réalité.

## L'enjeu: comment préparer un dialogue social constructif?

La probabilité que le dialogue social soit constructif n'est pas grande si le gouvernement ne révisé pas le contenu et l'ordre du jour de la tripartite qui est annoncée et s'il ne corrige pas la trajectoire politique relative à l'accord-tripartite-sans-l'OGBL.

L'OGBL a fait savoir, déjà avant le vote au Parlement luxembourgeois, que la prochaine tripartite ne devait pas avoir un ordre du jour trop rigide et préétabli, tel qu'il figure dans le «commentaire des articles» et dans l'exposé des motifs des amendements au projet de loi adoptée le 15 juin.

La tripartite doit désormais faire preuve d'ouverture, et cela commence par l'ordre du jour!

Comme le stipule la loi relative à la tripartite, celle-ci doit commencer par faire une analyse objective de la situation éventuelle de crise, qui doit être définie conjointement par les partenaires sociaux comme base pour la discussion et la négociation de mesures anticrise.

En d'autres termes, une tripartite qui, avant même de commencer, fixe comme objectif une prochaine manipulation de l'index et ne se conçoit que comme l'exécutrice de l'accord-tripartite-sans-l'OGBL, a très peu de chances de réussir.

Et que cela plaise ou non au gouvernement, en fonction de la situation économique et sociale, une tripartite doit aussi pouvoir déboucher sur le fait qu'aucune autre manipulation de l'index ne soit retenue comme mesure!

## Des réformes urgentes que le gouvernement ne doit pas oublier en vue des négociations

Le gouvernement doit prendre des initiatives législatives urgentes, comme par exemple la renonciation à de nouvelles augmentations d'impôts par l'adaptation du barème fiscal à l'inflation. Depuis la réforme fiscale de 2017, le gouvernement n'a pas adapté le barème fiscal des personnes physiques et les crédits d'impôt à l'inflation! Il s'agit là d'un nouveau vol de l'index de la part du gouvernement!

Ou bien la lutte adéquate contre la pauvreté et le risque de pauvreté par l'augmentation substantielle et l'adaptation régulière de l'allocation de vie chère, qui aurait dû être effectuée depuis longtemps et qui depuis 2009 n'a pas été adaptée à l'évolution générale des salaires. En effet, les adaptations minimales des deux dernières années compensent, dans le meilleur des cas, l'inflation subie durant la période 2009-2021.

Ou encore la réforme de la loi relative au bail à loyer et l'adoption de mesures fiscales efficaces contre la spéculation dans le domaine foncier et immobilier.

Concernant l'annonce d'une analyse du temps de travail et de son organisation en vue des programmes électoraux, il n'y a rien à redire.

Mais s'il vous plaît, sans oublier de mettre en œuvre les réformes du droit du travail prévues dans l'accord de coalition et actuellement toujours en suspens, comme celles concernant les plans sociaux, les plans de maintien dans l'emploi, les faillites et surtout la discussion autour d'une réforme de la loi sur les conventions collectives, également prévue dans l'accord de coalition.

## L'OGBL ne lâchera pas

L'OGBL n'arrêtera pas de mobiliser et au contraire, il continuera à renforcer sa mobilisation. La perte de confiance dans le dialogue social proposé par le gouvernement actuel est grande et oblige le syndicat à poursuivre le conflit social si cela s'avère nécessaire, pour la sauvegarde des intérêts de tous les salariés et pensionnés du Luxembourg.

Pour l'Etat social, pour la justice fiscale, pour la défense des lois salariales et pour le soutien de l'économie, quand et où elle en a vraiment besoin! ◇



**Nora Back** Présidente de l'OGBL  
**André Roeltgen** Secrétaire central de l'OGBL







# Un 1<sup>er</sup> mai combatif

«Pas touche à l'index». Sous ce mot d'ordre, plusieurs milliers de personnes ont manifesté dans les rues de Luxembourg, ce 1<sup>er</sup> mai, à l'appel de l'OGBL. Le premier syndicat du pays avait en effet appelé à descendre dans la rue suite à la décision inacceptable du gouvernement de manipuler massivement l'index à l'issue de la dernière tripartite. Et il faut certainement remonter aux années 1980 pour retrouver une mobilisation aussi importante au Luxembourg à l'occasion d'un défilé du 1<sup>er</sup> mai.

Parti de la gare, le cortège rouge-colère a remonté une partie de l'avenue de la Liberté avant de bifurquer vers le boulevard de la Pétrusse et s'engouffrer ensuite vers le quartier du Grund. Et c'est finalement dans l'enceinte du Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster que la présidente de l'OGBL, Nora Back, a pris la parole devant la foule rassemblée.

Dans son discours, consacré cette année presque exclusivement à l'index – et pour cause! – la présidente de l'OGBL est longuement revenue sur la dernière tripartite et le refus de l'OGBL de donner son accord à ce qui constitue une attaque frontale sur le pouvoir d'achat des salariés, des pensionnés et de leurs familles. Et ce, alors même que les prix flambent actuellement et que les ménages peinent à joindre les deux bouts.

«L'OGBL est entré dans ces négociations tripartites pour que les gens aillent mieux par la suite – pas moins bien! Pour que leur pouvoir d'achat soit renforcé – pas affaibli! Pour qu'ils gardent leur index

– pas pour qu'on le leur retire ou leur enlève! Pour que, par ailleurs, on les soutienne face à l'explosion des prix – pas pour qu'à la place de leur index, ils ne reçoivent que quelques cacahuètes!», a ainsi lancé la présidente de l'OGBL. Elle a notamment rappelé que l'index n'est pas remplaçable par un chèque ou un crédit d'impôt financé par l'Etat, c'est-à-dire par l'argent du contribuable lui-même et qu'il ne constitue pas non plus un outil de politique sociale. L'index n'est en effet ni plus ni moins qu'un mécanisme d'adaptation des salaires et des pensions à l'augmentation des prix. Et étant une partie intégrante du salaire, pour lequel les salariés travaillent et qu'ils méritent donc, il revient précisément aux employeurs de le payer à leurs salariés.

Face au sombre tableau dressé par le patronat et le gouvernement pour justifier la manipulation de l'index et l'argument selon lequel les entreprises n'arriveraient pas à survivre si elles devaient verser l'index aux salariés, la présidente de l'OGBL a tenu à rappeler que de très nombreuses entreprises ont fait et continuent de faire d'énormes bénéfices dans le pays. «Et malgré cela, à l'issue de la tripartite, toutes ces entreprises vont se voir offrir l'index. Alors qu'il est volé aux gens qui travaillent. Le comble de cette soi-disant tripartite est ensuite d'appeler cela: «Paquet de solidarité». Solidarité de qui? Avec qui? Qui doit venir ici en aide à qui? Les seuls à qui on demande de se serrer la ceinture sont les gens. Et cela, au profit des entreprises.», a souligné Nora Back. En effet, en plus de toutes les aides de l'Etat décidées par ailleurs lors de la tripartite et dont elles vont bénéficier,





L'enregistrement-vidéo du discours du 1<sup>er</sup> mai de la présidente de l'OGBL est accessible sur la chaîne Youtube de l'OGBL.

les entreprises se voient toutes, sans distinction aucune et donc à l'aveugle, offrir des tranches d'index pendant des mois. «Nous offrons aux patrons nos tranches d'index et en plus nous payons notre propre compensation. Il s'agit d'une redistribution folle, du bas vers le haut!».

Comme elle l'a également rappelé, l'OGBL est tout à fait conscient que certaines entreprises rencontrent aujourd'hui de réelles difficultés.

D'ailleurs, lors de la tripartite, l'OGBL a fait des propositions concrètes pour venir en aide aux entreprises en difficulté, mais de façon ciblée. «Mais ça, ils n'ont pas voulu en entendre parler. Les entreprises voulaient tout. Le gouvernement leur a tout donné.»

La présidente de l'OGBL est également revenue sur le storytelling du gouvernement et la façon dont il a essayé, avec le patronat, de traîner l'OGBL dans la boue suite à son refus de signer l'accord tripartite: «Cela devient désormais de plus en plus manifeste que leur château de cartes est en train de s'effondrer. (...) Tôt ou tard, tout le monde remarquera que





les gens ont été massivement trompés. (...) Pour faire accepter à tout un chacun cette manipulation de l'index, ils ont bien été obligés, de tenter du moins, d'expliquer aux gens qu'il s'agissait d'une bonne chose. Et aucun des trois partis de gouvernement ne s'est gêné pour essayer de salir l'OGBL.»

L'index est et demeure un garant de la paix sociale. Et l'OGBL avait mis le gouvernement en garde: une manipulation de l'index mènerait inévitablement à un conflit social. Nous y sommes. La présidente de l'OGBL l'a rappelée lors de son discours du 1<sup>er</sup> mai: «Une phase prolongée de lutte salariale s'ouvre désormais.» ◇









# Notre santé n'est pas un business



Dans des interviews données en avril au Luxemburger Wort et à RTL Radio, le président de l'Association des médecins libéraux (AMMD) a lancé une attaque polémique inutile, fausse et sans fondement à l'encontre des salariés du secteur de la santé ainsi que de ceux qui financent en grande partie notre système de santé, à savoir les salariés et les pensionnés du Luxembourg. Dans leur grande majorité, ces derniers sont

représentés dans les instances de la Caisse nationale de santé (CNS) ainsi que dans les négociations relatives aux conditions de travail dans ce secteur par le premier syndicat dans le secteur de la santé, l'OGBL.

Le président de l'AMMD semble également oublier que ces mêmes personnes représentent la majorité des patients au Luxembourg. Faire une distinction rhétorique entre les deux groupes n'a donc

que peu de sens, si ce n'est pour tromper quant à la réalité factuelle.

Le fait est que l'OGBL s'est toujours battu pour un système de santé qui place l'humain au centre et qui protège les intérêts des patients. Le fait est également que cette protection ne peut être garantie que dans un système de santé qui poursuit une logique de développement public et qui n'est pas inspiré par une optimisation des profits au détriment de la collectivité

et des assurés. La santé des personnes ne doit jamais devenir une marchandise ni un moyen de réaliser des objectifs commerciaux privés. Notre santé n'est pas un business. L'OGBL s'opposera toujours à de telles tendances.

D'autre part, il est également un fait que les tendances à la privatisation défendues par l'AMMD peuvent être très lucratives, surtout pour le corps médical libéral, ainsi que pour les grands investisseurs nationaux et internationaux. Le fait est également qu'Alain Schmit a oublié de le mentionner dans ses interviews. Il est plus qu'improbable que les grands investisseurs évoqués, qui sont en train d'investir au Luxembourg dans des structures et du matériel qui seront demain gérés comme des centres ambulatoires à vocation commerciale, aient toujours à cœur le bien-être du patient luxembourgeois...

N'est pas mentionné non plus le fait que l'OGBL ne s'est pas prononcé contre une décentralisation des services ambulatoires. Toutefois, pour garantir un traitement de qualité des patients, ceux-ci devraient être gérés publiquement afin de ne pas mettre en danger le système de sécurité sociale telle que nous le connaissons aujourd'hui et préserver les conditions de travail des salariés. Dans ce contexte, chacun devrait être conscient que seules de bonnes conditions de travail assurées aujourd'hui et pour l'avenir peuvent garantir une prise en charge des patients de haute qualité.

C'est précisément la solidité de notre système de santé publique qui a permis à notre société de traverser relativement bien deux années de pandémie mondiale. Une vision progressiste de l'avenir de notre système de santé devrait donc logiquement prévoir le renforcement et le développement de ce système. Créer un marché de la santé soumis aux règles du profit commercial serait une erreur fatale qui viderait progressivement de sa substance le modèle solidaire sur lequel repose notre sécurité sociale. Un tel modèle conduirait inévitablement et de façon structurelle

**D'autre part, il est également un fait que les tendances à la privatisation défendues par l'AMMD peuvent être très lucratives, surtout pour le corps médical libéral, ainsi que pour les grands investisseurs nationaux et internationaux.**

à une médecine à deux vitesses, qui ne prévoirait plus, au mieux, que des «soins minimaux» pour la plus grande partie de la population.

Depuis de nombreuses années, l'OGBL revendique un renforcement de la médecine salariée afin de lutter contre la pénurie de médecins. De plus en plus de jeunes médecins demandent des conditions de travail plus régulières et se prononcent en faveur d'un emploi salarié ou décident de rester dans leur pays de formation après la fin de leurs études dans le cadre d'un emploi salarié régulier.

Toutefois, le renforcement d'un tel système porterait un coup aux projets des médecins animés par le profit que représente la direction de l'AMMD. Ce sont notamment les tarifs inégalement répartis, négociés par l'AMMD et profitant surtout à quelques professions médicales spécialisées, qui posent problème à de nombreux médecins au Luxembourg. Or, ce sont précisément ces problèmes qui sont souvent invoqués en tant qu'arguments pour plaider en faveur d'une plus grande libéralisation du système. Pourtant, ces problèmes sont «faits-maison» et ne sont en aucun cas une conséquence naturelle de la réglementation publique.

En outre, une privatisation de la médecine

ambulatoire, telle que la prône l'AMMD, accentuerait précisément la pénurie de médecins dans les hôpitaux, en raison de conditions de travail proportionnellement plus intenses dans le secteur hospitalier.

L'exigence d'un système de santé moderne et socialement progressiste ne peut être dissociée de l'important objectif consistant à utiliser l'argent public de façon efficace et ciblée. Il s'agit aujourd'hui de tirer les bonnes leçons de la crise et de préparer au mieux le système de santé luxembourgeois à tous les défis futurs. Seule l'extension d'un système de santé public fort, avec un accès égal pour tous et des conditions de travail et de salaire optimales pour tous les salariés, permettra d'y parvenir. Les conséquences négatives de la libéralisation et de la privatisation des systèmes de santé, à savoir la désaffection des établissements publics de santé et de leurs prestations, observée dans de nombreux pays, ne doit pas servir de modèle au Luxembourg pour l'avenir.

C'est pourquoi la politique de santé luxembourgeoise doit s'opposer aux intérêts économiques particuliers et repousser par la loi la pression corporatiste exercée par le corps médical libéral ainsi que le risque croissant de dépendance au marché privé qui en résulte.◊



# CCT signées

## Worldline, Cetrel Securities et Worldline Europe SA

253 salariés

**Syndicat Secteur Financier (délégués OGBL: 5/5)**

**Durée de la CCT:** 01.01.2022 – 31.12.2024

Augmentations salariales: pour 2023 une augmentation linéaire de 0,5 % ; pour 2024 une augmentation linéaire de 0,6 %.

**Prime:** versement à chaque salarié barémisé une prime unique de 400 € en mai 2022;

**Compte épargne-temps (CET):** mise en conformité avec la nouvelle loi;

**Droit à la déconnexion:** Intégration d'un article dans la nouvelle CCT qui sera applicable dès que la loi sera votée et retranscrite dans le code du travail;

**Autres:** Clarification des dispositions sur le congé social / mise en place d'un nouvel accord sur la conciliation vie familiale et vie professionnelle / amélioration de l'article sur le harcèlement sexuel et moral / un minimum de 32h par an pour la formation individuelle,

Les négociations se sont passées dans un bon climat social.

## Shell Luxembourgeoise

15 salariés

**Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 1/1)**

**Durée de la CCT:** 01.01.2022 – 31.12.2024

**Prime:** paiement d'une prime unique de 1000 € (net), avec le payroll du mois de juin 2022

**Congés:** ajout de 2 jours fériés d'usage (la journée de travail avant Noël et la journée de travail de la St Sylvestre / ajout de jours de congés liés à l'ancienneté: +1 jour pour 3 ans d'ancienneté, +3 jours pour 5 ans d'ancienneté, +5 jours pour 10 ans d'ancienneté, +6 jours pour 15 ans d'ancienneté, +8 jours pour 20 ans d'ancienneté

**Autres:** indexation du budget «Outplacement» en cas de licenciement pour raisons économiques et des rémunérations concernant le service d'astreinte (nouvelle cote d'application de l'échelle mobile des salaires depuis avril 2022: 877.01)

## EQUANS Services

131 salariés

**Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 4/4)**

**Durée de la CCT:** 01.01.2022 – 31.12.2023

**Augmentations salariales:** augmentation linéaire de tous les salaires à hauteur de 0,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (avec effet rétroactif) / à partir du mois suivant la signature de la CCT: augmentation des indemnités de déplacements professionnels passant de 0,3 à 0,4 € par km

**Primes:** augmentation des taux applicables à la prime de permanence (+10 %) et à la prime de fidélité (+10 %)

**Autres:** diminution du seuil de déclenchement de la prime annuelle de permanence (moins 400 heures par rapport au système actuel)



## Bram

230 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 6/6)

Durée de la CCT: 01.06.2022-31.12.2023

**Augmentations salariales:** augmentation linéaire de 25 euros/mois pour le personnel de vente et de 30 euros/mois pour le personnel non-vendeur (introduite sous forme d'une prime spéciale, afin de garantir qu'elle ne soit pas rattrapée par de futures augmentations du salaire minimum et que les futurs salariés en profitent aussi)

**Primes:** augmentation de la prime garantie qui passe de 100 à 175 € par mois et par salarié en échange de la suppression des primes de vente liées au chiffre d'affaires (afin de garantir tout de même que les meilleurs vendeurs ne soient pas perdants, un budget est prévu par la CCT pour des augmentations individuelles, qui se feront en concertation avec la délégation du personnel) / prime garantie de 80 euros/mois pour les apprentis / augmentation de la prime journalière en cas de déplacement professionnel: 30 €/jour pour les déplacements d'un jour et 50 €/jour pour les déplacements de plusieurs jours

**Congés:** introduction d'un jour de congé supplémentaire extraordinaire en 2022

**Autres:** la ristourne sur les achats pour le personnel passe de 25 à 20 %, mais elle est élargie à tous les membres du ménage, et peut être cumulée avec d'autres réductions (pendant les mois de mars et de septembre: ajout de 10 % de ristourne) / introduction d'une nouvelle pause de 15 minutes pour le personnel travaillant les dimanches et les jours fériés / introduction d'un droit pour chaque salarié à 6 samedis de libre par an / possibilité de participer à des cours de langue en interne (24h/an)



## RTL (CLT-UFA, BCE, RTL Group)

400 salariés

Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL

Durée de la CCT: 01.01.2022 - 31.12.2024

**Augmentations salariales:** revalorisation de la grille salariale et des salaires existants de 1,75 %, répartie sur 3 ans

**Primes:** versement de deux primes uniques d'un montant de 1000 € brut chacune

**Congés:** introduction de 2 jours de congé supplémentaires liés à l'ancienneté dans l'entreprise / possibilité pour les salariés de convertir leur 13<sup>e</sup> mois de salaire en jours de congé supplémentaires

**Autres:** introduction d'une nouvelle grille salariale adaptée aux fonctions actuelles / augmentation du pécule de vacances et de l'allocation pour charge d'enfant / introduction d'un congé social de 48 heures maximum par an / introduction d'un compte épargne-temps / nouvelles dispositions concernant le droit à la déconnexion / fixation de critères pour les fonctions de «cadres supérieurs»





## CFL multimodal

+ – 450 salariés

Syndicat Chemins de Fer FNCTFFEL-Landesverband  
(délégués OGBL: 5/5)

**Durée de la CCT:** 01.01.2022 – 31.12.2023

**Augmentations salariales:** revalorisation et réorganisation des grilles de salaires en faveur des salariés / revalorisation des astreintes

**Primes:** introduction d'une prime de pénibilité pour les travaux de manutention en environnement à température négative (-20°) / revalorisation de la prime sécurité à 115 € nets par trimestre / revalorisation de la prime qualité à 125 € bruts mensuels

**Congés:** ajout de deux jours de congés supplémentaires en lien avec l'ancienneté des salariés

**Autres:** attribution d'un chèque-cadeau annuel de 275 € nets à partir de décembre 2022 et d'un chèque-cadeau exceptionnel de 100 € nets à la signature de la nouvelle CCT / introduction d'un chèque-cadeau de 150 € nets en cas de naissance d'un enfant, de mariage et au moment de l'entrée en pension



## Parkolux

60 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 1/2)

**Durée de la CCT:** 01.07.2022 – 30.06.2025

**Primes:** augmentation de la prime d'astreinte passant de 20 à 35 € / augmentation de la prime de rappel passant de 20 à 25 €

**Congés:** octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les salariés à partir de 15 ans d'ancienneté

## Carlex Glass Luxembourg

+ / – 520 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 11/11)

**Durée de la CCT:** 01.07.2021 – 30.06.2024

**Augmentations salariales:** augmentations du taux horaire des salariés opérationnels de 0,65 % au 1<sup>er</sup> juillet 2023 et de 0,4 % au 1<sup>er</sup> juillet 2023 / augmentation supplémentaire de 0,3 % si le taux moyen d'absentéisme entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 30 juin 2023 est inférieur à 3,5 % / ajout d'un échelon supplémentaire au groupe 5 de la grille salariale non-qualifiée (échelon 5.2: +0,18 € par rapport au 5bis)

Prime: versement immédiat d'une prime unique exceptionnelle de 850 € à tous les salariés opérationnels et de 500 € en juillet 2022 à tous les salariés administratifs

**Chèque-repas:** introduction sur base volontaire de chèques-repas d'un montant de 8,4 € par jour ouvrable (partie intégrante du salaire)

**Présence/absence:** modification du système «Perfect Presence Bonus» à partir du 01.01.2023 – paiement d'un montant de 300 € avec le salaire de janvier et le salaire de juillet en cas de présence irréprochable au cours des 6 mois précédents

**Télétravail:** Introduction d'un régime de télétravail occasionnel dans le cadre des dispositions légales et suivant les possibilités en fonction du poste de travail (les détails seront définis par un groupe de travail comprenant des représentants du personnel)

**Divers:** introduction de différentes possibilités de réduction du temps de travail en fonction du poste de travail (à discuter au cas par cas, dans l'intérêt mutuel de l'entreprise et du salarié) / les salariés recevront un bon-cadeau Amazon à chaque fois qu'il franchiront un palier d'ancienneté (d'une valeur de 100 € pour 5 ans de service, 150 € pour 10 ans de service, 200 € pour 15 ans de service, 250 € pour 20 ans de service, 300 € pour 25 ans de service, 400 € pour 30 ans de service et 550 € pour 35 ans de service)



## Schenker Luxemburg

80 salariés

Syndicat Transport sur route et navigation / ACAL  
(délégués OGBL: 2/3)

Durée de la CCT: 01.03.2022 – 28.02.2024

**Amélioration salariale:** introduction d'un 13<sup>e</sup> mois de salaire pour l'ensemble du personnel

**Primes:** introduction d'une prime pour les heures supplémentaires à hauteur de 50 % du salaire/horaire / introduction d'une prime d'ancienneté (1250 € après 10 ans de service, 2500 € après 15 ans et 3750 € après 20 ans)

**Congés:** introduction d'un jour de congé supplémentaire (27 au total) / introduction d'un demi-jour de congé supplémentaire la veille de Noël ainsi que la veille du Jour de l'an / un jour de congé supplémentaire lié à l'ancienneté (paliers: 10, 15 et 20 ans de service)

## Saint Gobain Abrasives

75 salariés

Syndicat Transformation sur métaux  
(délégués OGBL: 3/5)

Durée de la CCT: 01.01.2021 – 31.12.2023

**Augmentations salariales:** augmentation des salaires de 10 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (effet rétroactif) et de 10 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2023

**Primes:** amélioration de la prime d'ancienneté dont le montant passe à 250 € (la prime augmente de 7,5 % à partir de la 2<sup>e</sup> année de présence) / révision du mode de paiement de la prime de fidélité avec mise en place de nouveaux paliers tous les 5 ans (davantage de salariés pourront en profiter)

**Congés:** la durée du congé annuel passe à 29 jours, soit 232 heures/an – le congé est fractionnable (minimum: 1 heure)

**Autres:** augmentation de la contribution patronale annuelle au régime de pension complémentaire octroyée à chaque salarié, qui passe de 300 € à 350 € / les salarié pourront désormais choisir entre se faire payer leurs heures supplémentaires, ainsi que leurs suppléments, ou les cumuler sur un compteur de récupération à raison de 1,5 heure récupérée par heure.

## Commune de Wiltz

230 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband  
(délégués OGBL: 5/8)

Durée de la CCT: 01.05.2022 – 30.04.2025

**Augmentations salariales:** introduction de la valeur du point supérieur en 2 étapes, ce qui représente une augmentation salariale totale de 5,6 %

**Primes:** introduction des primes de chef de service (10 points de salaire) et de chef d'équipe (5 point de salaire)

**Autres:** introduction d'une structure salariale moderne et transparente grâce à l'introduction de carrières linéaires avec prise en compte intégrale de toutes les années de travail / égalité de traitement du personnel de nettoyage et des chômeurs de longue durée (MOTI) par la revalorisation de leurs carrières dans la nouvelle carrière Q1 / prise en compte de 3 années d'ancienneté dans la revalorisation du personnel de nettoyage et des MOTI / introduction d'un congé social de 12 heures par an / introduction d'un compte épargne-temps (CET)





## Université du Luxembourg

2373 salariés

Syndicat Education et Sciences

(délégués OGBL: 16/16)

**Durée de validité:** 01.07.2022 – 30.06.2025 (l'ancienne CCT étant prolongée par avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022)

**Rémunérations:** introduction de deux niveaux supplémentaires de la prime de fidélité mensuelle à 10 ans et à 20 ans d'ancienneté / prime unique de 500 € pour les salariés en CDD / augmentations de 0,75 % ou 1 % tous les 4 ans pour les salariés ayant atteint le dernier échelon de leur grade

**Autres avantages salariaux:** augmentation de la valeur des chèques-repas de 8,40 à 10,40 € Temps de travail: révision intégrale du texte concernant l'organisation du temps de travail (horaire mobile)

**Congés:** possibilité d'utiliser le congé pour convenances personnelles pour les salariés en CDD pour des entretiens d'embauche / 40 heures supplémentaires de congé pour convenances personnelles (s'ajoutant aux 40 heures actuelles) dans certaines situations spécifiques (accompagnement d'un proche en fin de vie, catastrophe naturelle, etc.)

**Autres éléments qualitatifs:** introduction d'un régime de télétravail pour la période post-covid / possibilité du travail à temps partiel à durée déterminée pour motif personnel / augmentation substantielle du budget formation / révision de la procédure «Harcèlement, violence et discrimination au travail» (incluant notamment la mise en place de règles de gestion des cas) / possibilité de prendre des congés sans solde de six mois / mise en place d'un groupe de travail afin de définir d'un cadre organisant un régime de pension complémentaire / mise en place d'un groupe de travail pour la mobilité interne / révision générale et adaptation du texte de la CCT



## La professionnalisation du gardiennage avance enfin

Une délégation de représentants de l'OGBL a visité le 16 mars 2022 le Security Industry Training Center (SITC) qui est situé au CargoCenter de Luxair au Findel.

Le centre de formation sectoriel du gardiennage a été créé pour donner suite à une revendication syndicale lors de la dernière négociation de la convention collective de travail.

Le SITC a commencé son activité en mars 2020. En raison de la pandémie, l'activité de formation a été réduite lors de la première année avec seulement 2.400 heures de formation. En 2021 le bilan devrait atteindre 30.000 heures. Le centre va monter en puissance cette année avec l'objectif d'atteindre 45.000 heures de formations par année, ce qui correspondrait à plus de 3.600 participations avec une durée moyenne de 12 heures par entité de formation.

Le SITC est financé par la voie d'une cotisation obligatoire correspondant à 1% de la masse salariale pour toutes les entreprises couvertes par la CCT sectorielle.

Les formations actuellement dispensées comprennent notamment une formation d'accueil, l'insertion au métier, la gestion de conflits, la radioscopie de sécurité, la détection de traces d'explosifs, les interventions incendies, les premiers secours, l'habilitation électrique basse tension ou encore une formation complémentaire SSIAP luxembourgeois.

Pour l'OGBL, la formation, la reconnaissance et la professionnalisation des métiers de la sécurité privée représente un champ de bataille important depuis de nombreuses années. Chaque agent de sécurité devrait disposer d'une formation de base adéquate et avoir droit à des formations continues tout au long de sa carrière.

- Après de nombreuses discussions et luttes syndicales, les premiers succès commencent enfin à être obtenus. La mise en place du SITC en fait partie!
- Par conséquent, l'OGBL se réjouit de l'avancement du centre de formation sectorielle!
- Néanmoins, qu'il s'agisse d'acquisition de compétences doit aussi dire valorisation. L'OGBL revendique la reconnaissance du métier d'agent de sécurité et aussi la revalorisation financière des salaires! ◊

## L'OGBL renforce sa position dans le secteur de la parfumerie

L'OGBL gagne les élections sociales chez «Grande Parfumerie du Luxembourg» et renforce sa position dans le secteur de la parfumerie.

L'entreprise de parfums, qui occupe une cinquantaine de salariés au Luxembourg fait partie du groupe français Bogart et était notamment plus connue sous la marque «Planet Parfum» entre autres. Le groupe a étendu sa croissance au Luxembourg à travers le rachat de l'enseigne Milady.

Le groupe homogénéisé sous la marque «April» dispose désormais de sa première délégation du personnel. L'OGBL a remporté la totalité des mandats effectifs, à savoir trois mandats, ainsi que les trois autres mandats de suppléants. Ce résultat démontre une nouvelle fois la confiance accordée par les salariés au syndicat Commerce de l'OGBL. Les nouveaux délégués peuvent compter sur le soutien, l'assistance et l'expertise de l'OGBL afin de défendre au mieux les intérêts des salariés dans leur entreprise. ◊



## Le SEW/OGBL présente sa nouvelle présidente!



Lors de sa direction syndicale du 29 mars 2022, le syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL s'est doté d'une nouvelle présidente.

Son président de longue date, Patrick Arendt, s'est retiré de ses fonctions et a passé le flambeau à Joëlle Damé, institutrice titulaire dans la commune de Pétange. Joëlle Damé est reconnue pour son grand engagement et s'est toujours investie à fond dans tous les dossiers d'actualité autour de l'enseignement public.

La nouvelle présidente se dit prête à aborder les nouveaux défis qui l'attendent, que ce soit au niveau de l'enseignement fondamental, de l'enseignement secondaire et supérieur, du secteur de la recherche ou encore des Centres de compétence.

La direction syndicale du SEW félicite Joëlle Damé pour son nouveau mandat et tient à remercier cordialement Patrick Arendt pour son énorme engagement au cours de ces 12 dernières années en sa fonction de président du SEW. ◊

## L'OGBL/Landesverband obtient de bons résultats lors des élections sociales des fonctionnaires et employés communaux

Le 13 mai 2022, le syndicat Service public OGBL/Landesverband de l'OGBL s'est présenté avec des listes dans les communes de Luxembourg, d'Esch-sur-Alzette, de Dudelange et de Differdange ainsi que dans le syndicat intercommunal SIGI.

A Luxembourg (4) et à Esch (1), les sièges détenus ont pu être défendus. A Differdange, la liste incomplète a manqué de peu un siège. A Dudelange, un siège supplémentaire a pu être obtenu, passant ainsi de 3 à 4. Au syndicat intercommunal SIGI, l'OGBL/Landesverband est désor-

mais représenté pour la première fois avec 2 sièges.

Au syndicat intercommunal TICE, l'élection avait dû être reportée au 31 mai en raison d'un vice de procédure dans l'exécution du vote par correspondance. La liste OGBL/Landesverband y a finalement décroché 2 sièges.

Au total, le syndicat Service public OGBL/Landesverband de l'OGBL a pu renforcer sa position dans la représentation des fonctionnaires et des employés communaux. Félicitations à tous les élus! ◊



## Convention collective de travail: Les négociations se retrouvent une nouvelle fois au point mort chez CEBI Luxembourg!

Le syndicat Transformation sur métaux de l'OGBL ainsi que le LCGB ont organisé le 30 juin dernier avec la délégation du personnel de CEBI Luxembourg un piquet de protestation après le récent volte-face de la direction de l'entreprise dans le cadre des négociations collectives qui ont cours actuellement. Pour rappel, CEBI Luxembourg S.A. est une entreprise spécialisée dans la production de pièces pour l'industrie automobile, qui est implantée à Steinsel depuis 1976. L'entreprise compte 640 salariés.

Comme ce fût déjà le cas en 2018, les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective de travail chez CEBI Luxembourg S.A. se retrouvent une nouvelle fois au point mort. Malgré un changement de direction et un début de négociation constructif, la direction de CEBI a en effet fait marche arrière et est revenue sur les engagements pris envers l'OGBL et la délégation du personnel en ce qui concerne l'évolution salariale.

Cela fait désormais 10 ans que les salariés de CEBI n'ont pas bénéficié d'aug-

mentation salariale collective. Il est donc évident, que la principale demande du personnel – et donc également la première revendication des syndicats et de la délégation du personnel dans le cadre de ces négociations – réside en une augmentation collective des salaires. A noter toutefois que la commission de négociation s'est montrée largement ouverte au dialogue et a proposé des compromis en faisant des pas vers la direction.

La direction de CEBI avait avancé des propositions pour donner suite à cette revendication, comprenant un minimum garanti sur la durée de la CCT (3 ans). Ainsi, la direction a proposé qu'une augmentation salariale ait lieu chaque année au mois de décembre à condition toutefois qu'une seule indexation des salaires ait lieu au cours d'une période d'observation de 12 mois (de juillet à juillet à chaque fois).

C'est donc avec stupéfaction et amertume que les syndicats ont récemment dû constater que la direction de CEBI est revenue sur sa proposition, en y ajoutant

désormais des conditions supplémentaires. En effet, la direction ne souhaite plus procéder à une augmentation salariale, si au cours de la période d'observation, il y a eu:

- une indexation et une hausse du salaire social minimum
- ou plus d'une tranche d'indexation
- ou plus d'une hausse du salaire social minimum

Avec ces conditions supplémentaires, il devient d'ores et déjà évident que les salariés ne bénéficieront d'aucune augmentation salariale collective au cours de la durée de la CCT.

Par ailleurs, en incluant dans sa proposition l'ajustement du salaire social minimum, la direction de CEBI pénalise les salariés les plus vulnérables.

Cette proposition est donc tout simplement inacceptable. D'autres actions syndicales sont à prévoir. ◊



## Convention collective sectorielle pour la restauration collective: les négociations s'annoncent difficiles!

A l'initiative du syndicat Alimentation et Hôtellerie de l'OGBL, des pourparlers en vue de l'instauration d'une convention collective sectorielle dans le secteur de la restauration collective, qui compte environ 4000 salariés au Luxembourg, ont repris le 20 juin dernier avec la FEDIL Catering, la fédération patronale dans le secteur.

Les négociations entreprises en 2012 visant à introduire une telle convention collective sectorielle avaient échoué à l'époque. A la demande d'une majorité de salariés travaillant dans la restauration collective, l'OGBL, en tant que syndicat majoritaire dans le secteur, souhaite ouvrir de nouvelles négociations avec la FEDIL Catering, afin d'instaurer enfin une convention collective sectorielle tenant compte des spécificités du secteur, mais bien évidemment aussi des intérêts des salariés.

La FEDIL Catering a affiché d'emblée un certain scepticisme quant à l'instauration d'une telle convention, qu'elle juge d'ailleurs inutile. La fédération patronale propose, comme seule alternative au statu quo, d'acter l'ancien projet de convention collective qui n'avait pas abouti. Pour l'OGBL, ce document ne saurait toutefois constituer qu'une base de discussions, celui-ci se contentant en effet de reprendre – très maladroitement, voire en les dégradant – les textes de lois de base. Par ailleurs, l'OGBL y déplore un manque cruel de contreparties pour les salariés. Bref, une telle convention collective ne serait finalement bénéfique que pour la partie patronale. Ce qui est évidemment inacceptable pour l'OGBL!

La fédération du secteur de la restauration collective n'a pas souhaité présenter de chiffres concrets pour rendre compte de la situation économique et sociale dans le secteur et est restée vague à ce sujet. Elle a par ailleurs avancé comme motif à son



refus d'envisager des avantages pour les salariés dans une convention collective sectorielle, notamment la volonté des différentes entreprises représentées au sein de la fédération de conserver une certaine autonomie pour établir les avantages sociaux et salariaux de leurs salariés respectifs. Les entreprises du secteur affirment jouer la carte de la concurrence au niveau du recrutement, ce qui a évidemment une conséquence directe sur les prix proposés lors des appels d'offres.

Pour l'OGBL, l'instauration d'une convention collective sectorielle n'empêcherait pas les entreprises de rester concurrentielles en ce qui concerne les appels d'offres. Au contraire, en appliquant une base commune en ce qui concerne les conditions salariales et de travail, toutes les entreprises seraient placées sur un pied d'égalité, tout en garantissant un

bon environnement de travail et une politique de rémunération équitable. Ce que la fédération toutefois ne semble pas vouloir comprendre.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'avance la fédération patronale, force est de constater que le secteur manque cruellement de mains-d'œuvre – une pénurie qui affecte évidemment les conditions de travail des salariés. Or, les entreprises du secteur sont d'autant plus tenues de garantir une certaine qualité quant aux conditions de travail et de salaire, qu'elles passent pour la plupart des contrats financés par l'argent de l'Etat.

Malgré des négociations qui s'annoncent difficiles, l'OGBL continuera de revendiquer la mise en place d'une convention collective sectorielle juste et équitable pour les salariés du secteur de la restauration collective. ◊



## Affaire Orpea: Quel avenir pour les soins au Luxembourg?

Le 18 janvier 2022, le groupe Orpea a fait une demande d'agrément auprès du ministère de la Famille luxembourgeois pour l'exploitation d'une maison de soins au Grand-Duché. Quelques jours plus tard, le 26 janvier 2022, le journaliste français Victor Castanet sortait un livre intitulé «Les Fossoyeurs», dénonçant des réalités scandaleuses dans les établissements Orpea en France, témoignant de maltraitements sur des personnes âgées, ainsi que des détournements de fonds publics et des discriminations syndicales.

Les syndicats français représentatifs dans le secteur dénoncent de leur côté également des discriminations régulières et structurelles. Ils préparent une série de plaintes dans ce contexte. Déjà en 2010, Orpea faisait appel à des agents secrets privés pour espionner les organisations syndicales au sein de ses établissements. Selon le livre de Victor Castanet, l'entreprise avait adopté une politique d'intimidation systématique à l'encontre des syndicats. Par ailleurs, et suite à un échange avec les représentants syndicaux des organisations membres de la fédération UNI Global Union, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL doit constater que le scandale autour d'Orpea est loin d'être un phénomène français isolé.

Partout dans le monde où le groupe est installé et exploite des structures pour personnes âgées, les organisations syndicales dénoncent des problèmes similaires de rationnement des moyens, qui sont des conséquences directes de la politique d'Orpea, toujours à la recherche d'un taux de rentabilité plus élevé. Bien évidemment, ceci a des conséquences négatives importantes sur la prise en charge des résidents accueillis dans les différents pays.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL est alarmé face à ces

témoignages et rappelle que le secteur des soins n'est pas un terrain de jeu pour de grands groupes privés à la recherche d'un business lucratif.

Cette triste réalité a poussé les syndicats à réagir et une alliance internationale s'est créée sous la coordination d'UNI Global Union, luttant pour de meilleures conditions de travail dans les établissements Orpea au niveau global. Une solidarité qui ne s'arrêtera pas aux frontières luxembourgeoises.

Ainsi, comme le dit Adrian Durtschi, responsable UNICARE chez UNI Global Union: «Orpea doit enfin respecter les droits syndicaux dans le monde entier et changer pour le mieux. UNI et toutes ses organisations membres dans le monde entier soutiennent l'OGBL dans sa lutte pour de meilleures conditions de travail et une meilleure qualité dans le secteur

des soins luxembourgeois».

La ministre de la Famille, Corinne Cahen, a estimé pour sa part dans la presse qu'elle n'est «ni juge ni avocate» et que la demande d'agrément du groupe international est toujours en train d'être traitée. L'OGBL fait appel aux responsables politiques pour ne pas ouvrir la porte à une entreprise internationale qui importe des méthodes scandaleuses, visant uniquement à faire du profit au détriment de la qualité de la prise en charge des personnes âgées et en bafouant systématiquement les droits de ses salariés.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs se déclare solidaire avec tous les mouvements syndicaux européens et mondiaux qui dénoncent aujourd'hui le mode opératoire d'Orpea et appelle le gouvernement à ne pas ajouter le Luxembourg à la liste des pays concernés. ◊



## Perte de qualité dans le secteur socio-éducatif avec l'introduction du DAP Education

Depuis des années, le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'ÖGBL revendique une réforme du DAP d'auxiliaire de vie, afin de donner à ces personnes la reconnaissance qu'elles méritent. Il s'agit en effet d'un métier très polyvalent, et ce dans tous les domaines du travail socio-éducatif et de soins, que ce soit avec des enfants, des adolescents, des adultes, des personnes âgées ou des personnes handicapées. L'introduction annoncée d'un DAP éducation, qui vise le travail avec les enfants de 0 à 12 ans, entraîne la suppression d'une grande partie du domaine d'intervention de l'auxiliaire de vie. Le métier n'est donc pas valorisé, au contraire, on fait même croire à tort qu'il n'est pas adapté au public cité. Il s'agit donc d'une dévalorisation concrète de l'auxiliaire de vie.

En outre, l'ÖGBL est très inquiet lorsqu'il s'agit de savoir ce que le nouveau DAP Education signifie pour la formation de l'éducateur diplômé. Selon la brochure élaborée par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE), le DAP Education devrait apprendre à observer et à prendre en charge le développement des enfants de 0 à 12 ans et à mettre en place des activités pour les stimuler. Jusqu'à présent, dans les crèches, c'était le rôle de l'éducateur diplômé. Non seulement on fait comprendre aux jeunes éducateurs qu'ils n'ont pas besoin d'une 14<sup>e</sup>, mais on leur retire également un domaine d'intervention important. Du point de vue de l'employeur, il est finalement plus intéressant d'engager un jeune avec un DAP, car c'est plus rentable financièrement.

Selon la brochure du MENJE, les jeunes qui veulent faire un DAP Education ne doivent suivre que 5 stages pratiques de 6 semaines chacun au cours de leur



formation. Cela signifie qu'ils acquièrent beaucoup moins d'expérience pratique au cours de leur formation que les auxiliaires de vie et qu'ils sont par conséquent moins familiarisés avec le travail sur le terrain lorsqu'ils commencent à travailler. On peut se demander dans quelle mesure la qualité du travail en souffrira plus tard. Il est également plus que douteux que les jeunes du DAP Éducation soient surtout formés pour travailler avec des enfants de 0 à 12 ans, mais que, selon la brochure, ils puissent également travailler dans des structures socio-éducatives pour adolescents après leur formation. Le travail avec les jeunes requiert des connaissances et des compétences très différentes de celles requises pour le travail avec les enfants, et celles-ci ne semblent pas être enseignées dans la formation au DAP Education. L'auxiliaire de vie est donc relégué dans un coin en tant que facteur polyvalent, et le nouveau DAP ciblé doit cependant ensuite être utilisé dans des domaines qui ne sont pas prévus dans sa formation.

L'impact du DAP Éducation sur la pro-

fession d'éducateur diplômé ne doit pas non plus être sous-estimé. Son introduction aura pour conséquence, à long terme, que l'éducateur diplômé assumera davantage de tâches administratives, ce qui était jusqu'à présent la tâche de l'éducateur gradué. Une évolution que nous, ÖGBL, devons éviter.

L'introduction du DAP Education entraînera donc non seulement une dévalorisation de plusieurs autres professions sociales, mais il en résultera également une perte de qualité du travail sur le terrain. C'est pourquoi nous demandons que les formations déjà existantes, qui ont fait leurs preuves, soient enfin revues et revalorisées qualitativement, au lieu d'en ajouter de nouvelles qui entraîneront une multitude de problèmes. Malheureusement, là aussi, le dialogue social avec l'ÖGBL, en tant que syndicat représentatif dans les secteurs de travail socio-éducatif, ne semble pas avoir été une priorité au sein du ministère de l'Éducation, comme on peut facilement le constater aujourd'hui au vu du résultat. ◊



# DOSSIER

#3 2022 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL



## Les inégalités se creusent au Luxembourg



# Sommaire

03

Introduction

04

Tous les indicateurs pointent dans le sens d'une aggravation de la situation

05

Le risque de pauvreté monte en flèche

Les enfants particulièrement touchés par le risque de pauvreté

06

Le Luxembourg: champion de la zone euro en termes de working poor

L'inadéquation du salaire minimum par rapport au coût de la vie

07

Près de 30 % des ménages ont des difficultés à joindre les deux bouts

La pauvreté «cachée» également présente au Luxembourg

08

Un système fiscal pas très efficace pour réduire les inégalités

09

De la nécessaire adaptation du barème à l'inflation pour maintenir le pouvoir d'achat

10

Une flambée des prix qui touche surtout les ménages et les entreprises intensives en consommation d'énergie

11

Une remise en question de l'index dans une situation où l'excédent brut d'exploitation des entreprises explose

12

L'indexation remplacée par un mécanisme de compensation insuffisant et injuste







# Des inégalités de plus en plus grandes dans un contexte socio-économique inquiétant

Le Panorama social 2022 de la CSL dresse un portrait social du Luxembourg pour créer une vue d'ensemble de la situation socioéconomique du pays et pour la replacer dans le contexte européen.

Dans cette optique, la situation au Luxembourg devient de plus en plus inquiétante comme les extraits de cette publication repris sur les pages suivantes vont démontrer. Ces évolutions déjà en cours depuis plus d'une décennie risquent d'être aggravées dans le cadre de la crise énergétique actuelle.

## **Élève modèle en matière économique, élève moyen en matière sociale**

Si le Grand-Duché est l'un des pays les plus développés au monde d'un point de vue économique, force est de constater que sa richesse se trouve toujours et encore (plus) inégalement répartie au sein de la population et que le taux de risque de pauvreté a nettement progressé au fil des années.

Le Luxembourg, malgré un dynamisme économique inégalé en Europe, même en temps de crise sanitaire, ne parvient pas à réduire, ni même à juguler ces dérives

inégalitaires qui, à force de persister et de se renforcer, nuisent à la cohésion sociale.

En effet, régulièrement élève modèle dans les statistiques macroéconomiques et concernant la situation budgétaire et financière des administrations publiques, le Grand-Duché affiche des performances tout au plus moyennes dans les rankings sociaux en comparaison internationale. La Commission européenne vient encore de le signaler dans ses publications réalisées dans le cadre du semestre européen 2022.

Ces performances, mitigées en comparaison internationale, sont le résultat de la forte tendance à la hausse des inégalités depuis la fin des années 1990. Elles sont le fruit d'évolutions inégalitaires au niveau des salaires et des revenus, mais résultent également d'un régime fiscal qui renforce les inégalités existantes en favorisant les revenus du capital par rapport aux salaires (cf infra, page 9).

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que les données présentées ci-après concernant uniquement les inégalités de revenu, alors que les inégalités au niveau de la distribution du patrimoine, y compris l'immobilier, sont encore plus grandes.

## Tous les indicateurs pointent dans le sens d'une aggravation de la situation

Le coefficient de Gini constitue l'un des indicateurs phare en matière d'inégalités, il tend historiquement toujours à la hausse au Luxembourg ce qui signifie une montée des inégalités. Dans la zone euro, cette tendance est également présente, mais beaucoup moins prononcée, de façon à ce que le Luxembourg, venant de loin (= niveau d'inégalités faible) a entretemps dépassé la moyenne européenne (Fig.1).

D'autres indicateurs montrent également dans ce sens, à l'instar de la répartition des richesses qui se développe en faveur

des ménages les plus aisés. Plus précisément, en 2020, les dix pour cent de ménages les mieux nantis perçoivent une part du revenu national 8 fois plus importante que celle reçue par les dix pour cent les plus pauvres!

Les courbes ressemblent d'ailleurs fortement à celles du graphique présentant le coefficient de Gini: ce rapport entre les revenus des ménages les plus aisés et ceux des ménages les plus pauvres affiche également une forte tendance à la hausse (Fig.2).

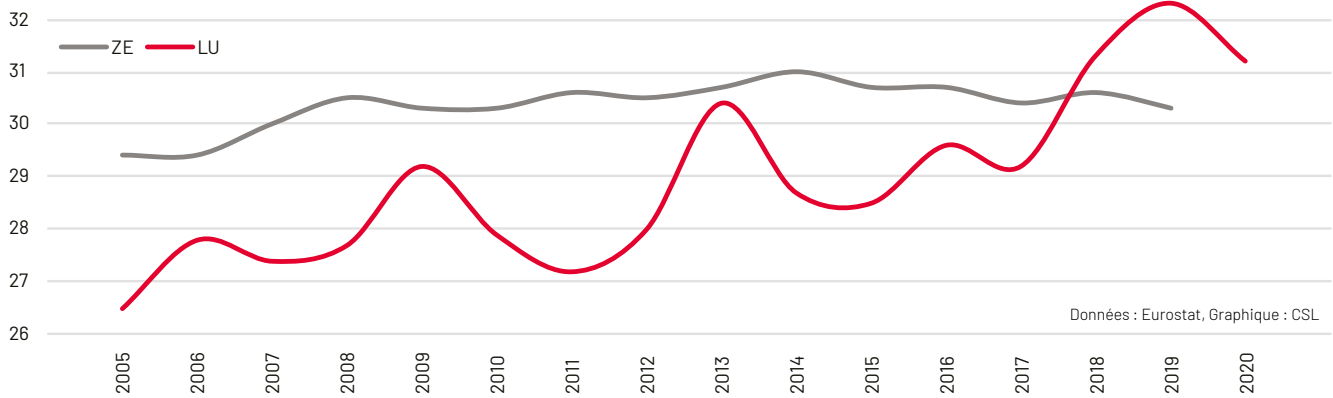
Si on parlait ici de revenus (salaires et autres), il y a lieu de retenir que les inégalités de salaire proprement dites se développent aussi: les salaires les plus élevés sont en 2020 3,7 fois supérieur aux salaires

les plus faibles<sup>1</sup>. Ce rapport ne cesse d'augmenter au fil des années.

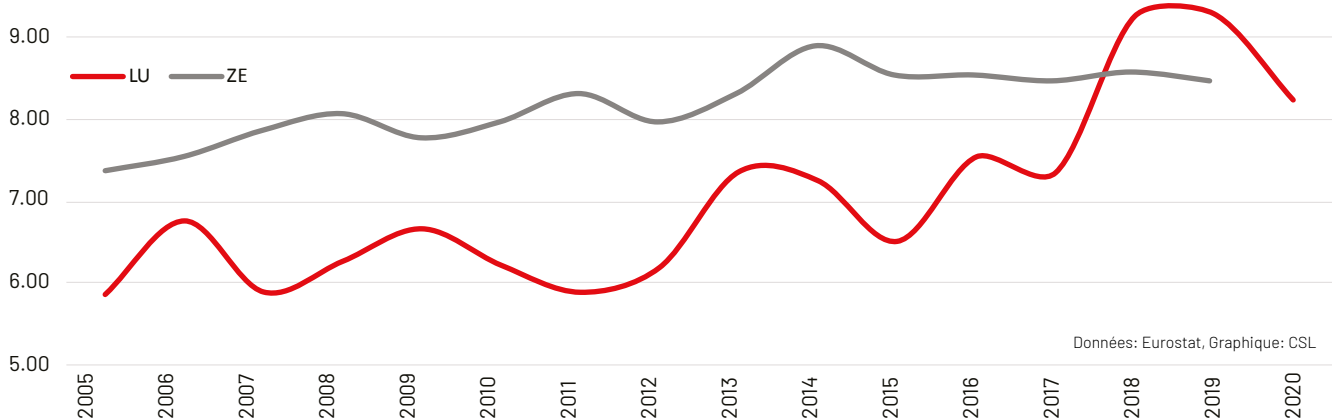
Et même si le pouvoir d'achat des bas salaires progresse légèrement sur cette période, son évolution est plus lente que celle des hauts salaires: depuis 2010: +6,0 % pour les premiers et +11,3 % pour les seconds, ce qui constitue une progression annuelle moyenne très faible pour les bas salaires et creuse les écarts entre les deux catégories de salariés.

Or, ces données ne comprennent pas encore la période récente à très forte inflation qui a un impact négatif sur le pouvoir d'achat. Ainsi, le Statec a prévu une baisse du revenu disponible réel den 2 % en 2022.

**Fig.1** Évolution du coefficient de Gini après impôts et transferts



**Fig.2** Rapport entre les revenus des 10 % des ménages les plus aisés et ceux des 10 % les plus pauvres





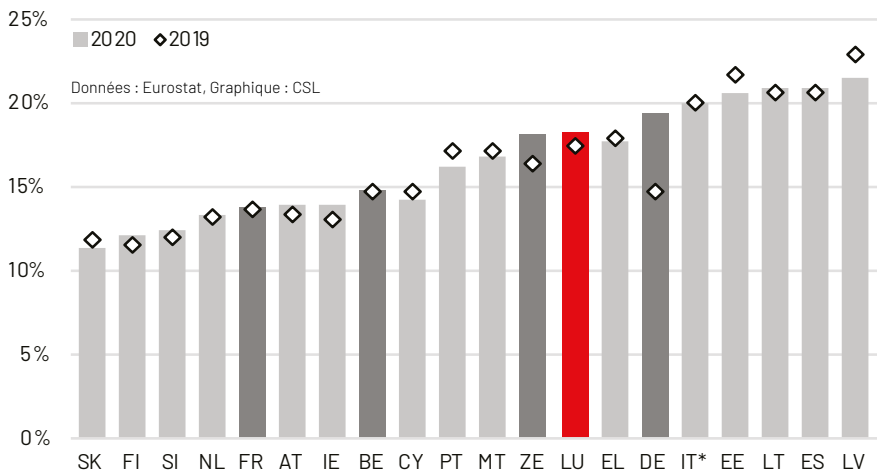
## Le risque de pauvreté monte en flèche

Il découle de ces évolutions qu'en termes de risque de pauvreté, le Luxembourg fait mauvaise figure dans la zone euro. Même si le taux de risque de pauvreté ne s'est pas détérioré en 2020, le Grand-Duché fait aussi partie des pays dont le taux progresse considérablement à long terme.

D'un point de vue historique, le taux de risque de pauvreté de 2019 (17,5 %) est le plus élevé jamais enregistré dans le pays; et on observe presque le même niveau en 2020 (17,4 %), c'est dire que le niveau reste très élevé et dépasse la moyenne de la zone euro (Fig.3)!

Dans un tel contexte, l'impact des transferts sociaux et des pensions sur le taux de risque de pauvreté est un élément crucial. Or, l'analyse du rôle de ces deux facteurs

Fig.3 Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux



fait état d'une évolution contrastée. Si l'impact des pensions se renforce d'années en années (celles-ci provoquant une baisse du taux de risque de pauvreté avant tout

transfert de plus en plus importante), il n'est pas de même des transferts sociaux, dont le rôle tend à se réduire depuis 2010.

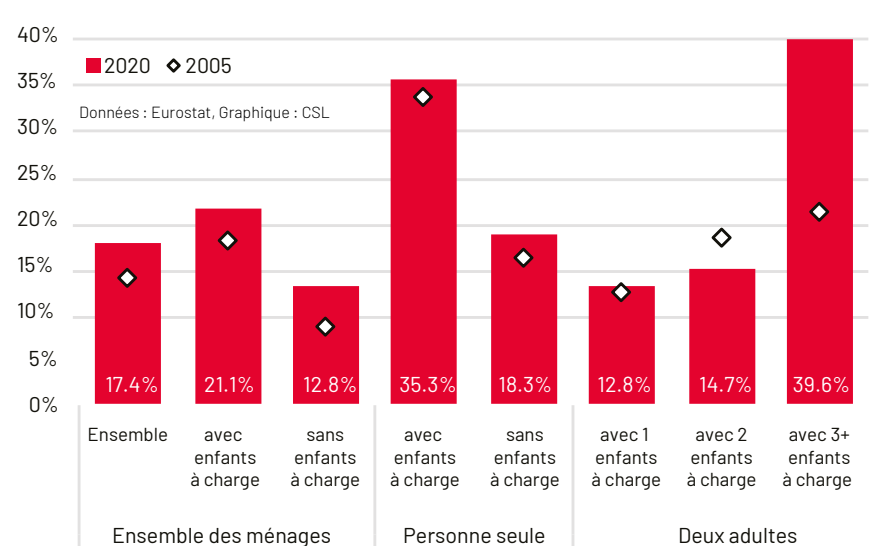
## Les enfants particulièrement touchés par le risque de pauvreté

Si la plupart des catégories de ménages sont concernés par cette situation délicate que constitue le risque de pauvreté, certains sortent du lot et connaissent des dégradations plus fortes de leur situation que d'autres. Ainsi, ce sont essentiellement les ménages avec enfants qui pâtissent de la hausse du risque de pauvreté.

Dans cette catégorie, ce sont tout particulièrement les ménages avec trois enfants ou plus à charge et les monoparentaux qui restent à un taux de risque de pauvreté plus élevé, respectivement 39,6 % et 35,3 %. Le Luxembourg émerge en troisième place des pires élèves de la zone euro s'agissant des familles nombreuses et en quatrième place pour les monoparentaux (Fig.4).

Ces éléments mènent à penser que la réforme des allocations familiales de 2016 consistant à verser un montant unique de

Fig.4 Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux



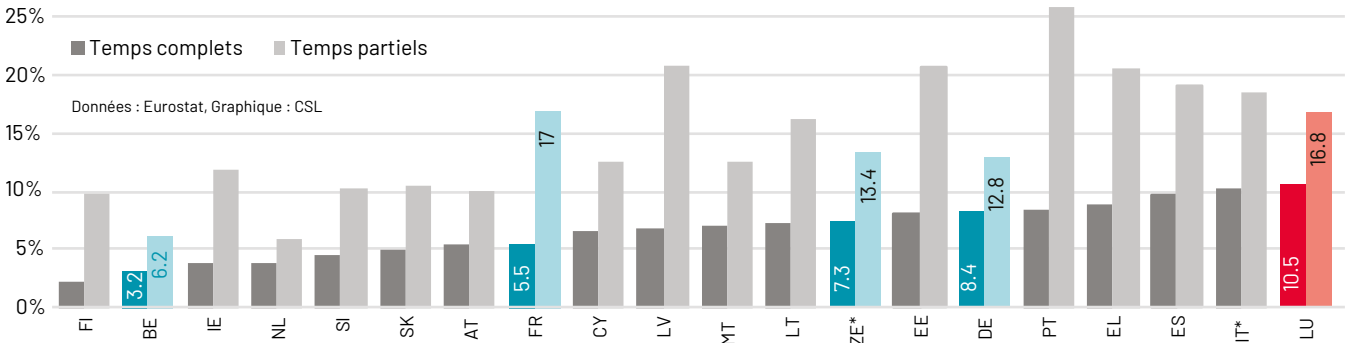
265 euros pour chaque enfant a engendré un manque à gagner manifeste pour les familles de deux enfants et plus après la réforme. De plus, même si depuis octobre 2021, les allocations familiales

suivent à nouveau le coût de la vie, il n'en reste pas moins un manque à gagner qui ne pourrait être comblé que par une revalorisation de toutes les prestations familiales d'au moins 10,38%<sup>2</sup>.

## Le Luxembourg: champion de la zone euro en termes de working poor

Les constats en ce qui concerne les travailleurs et les demandeurs d'emploi sont tout aussi sévères. Le Luxembourg prend la première place de la zone euro pour le taux de risque de pauvreté des personnes qui travaillent (11,9 % en 2020; 10,5 % pour les temps pleins et 16,8 % pour les temps partiels). Et pour les chômeurs la situation est encore pire puisque 52,7 % d'entre eux, soit plus d'un chômeur sur deux est en risque de pauvreté au Grand-Duché (Fig.5)!

**Fig.5** Taux de risque de pauvreté au travail, 2020



## L'inadéquation du salaire minimum par rapport au coût de la vie

Bien que le niveau du salaire social minimum semble relativement conséquent en comparaison européenne, il s'avère malgré tout insuffisant pour faire face au niveau de vie du Grand-Duché. Si en brut, le salaire social minimum est 13 % plus élevé que le seuil de risque de pauvreté, en net les deux sont quasiment au même niveau.

À titre de comparaison, dans les pays voisins, le salaire minimum brut est d'en-

viron un tiers supérieur au seuil de risque de pauvreté (Fig.6).

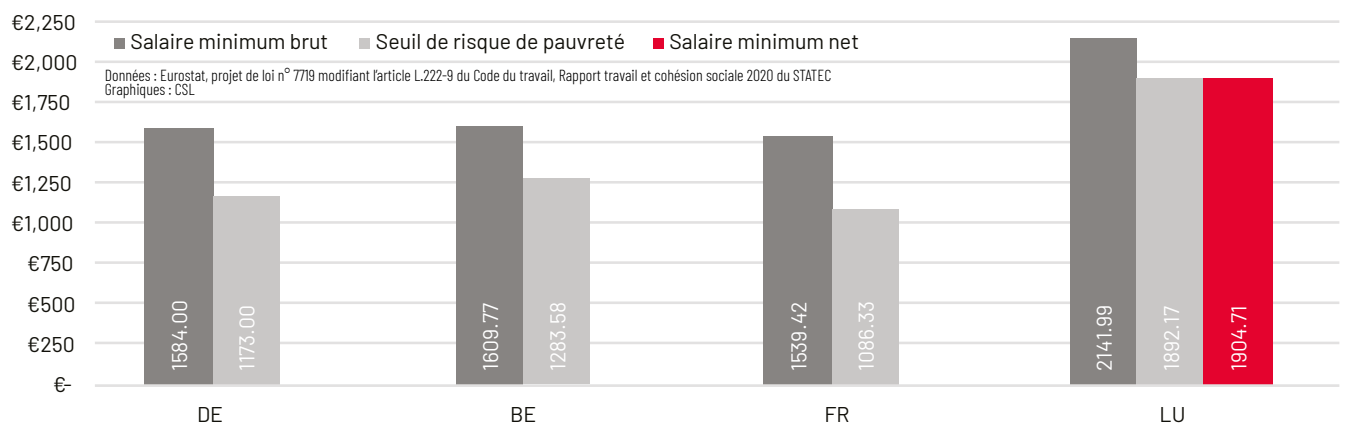
Cela dit, un pays comme le Luxembourg peut-il se satisfaire d'un salaire qui fournit tout juste une protection contre la pauvreté à ses citoyens?

Un salaire qui est par ailleurs inférieur au budget de référence établi par le Statec, un budget de référence qui comprend uniquement des dépenses considérées comme « normales » au Luxembourg. Et le salaire social minimum est insuffisant pour y faire face.

De ces éléments, hausses des inégalités et du risque de pauvreté, niveau du salaire social minimum insuffisant (et de la pension minimale aussi d'ailleurs) découlent toute une série de conséquences nocives.

Par suite, plus d'un tiers des ménages luxembourgeois déclarent faire face à de lourdes charges financières liées au logement et cette proportion grimpe à plus de trois ménages sur cinq pour ceux en risque de pauvreté!

**Fig.6** Seuil de risque de pauvreté mensuel et salaire minimum brut mensuel, personne seule, 2020





## Près de 30 % des ménages ont des difficultés à joindre les deux bouts

Les difficultés à joindre les deux bouts progressent fortement au fil du temps. En 2005, 20 % des ménages connaissent au

moins quelques difficultés pour boucler leurs fins de mois. En 2020, ils sont 28,6 % des ménages à rencontrer ce problème.

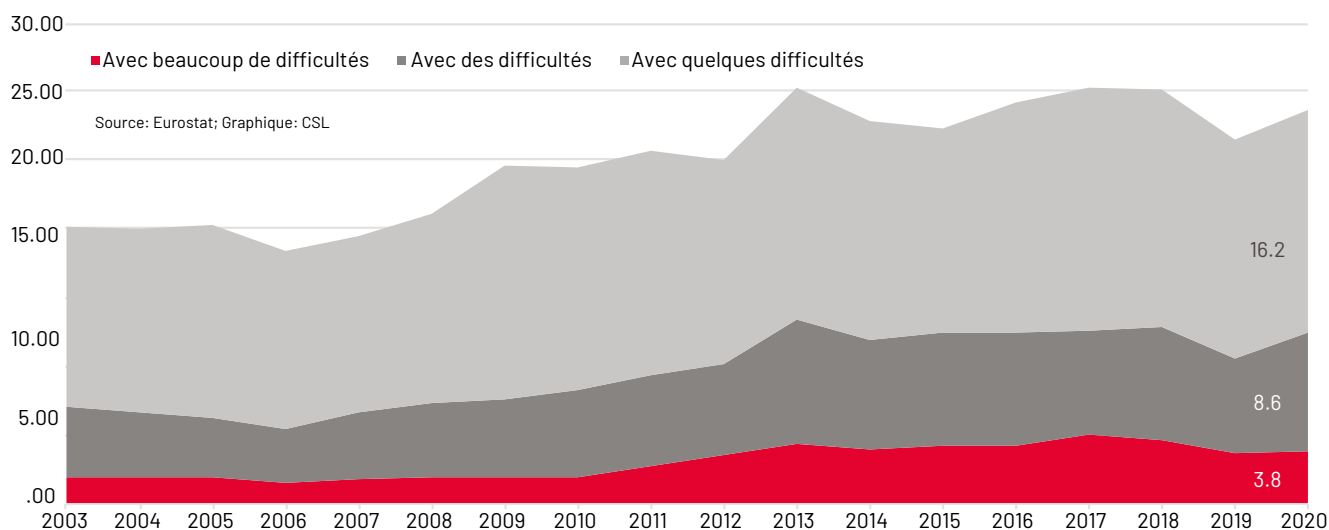
Si 2019 montrait une amélioration de la situation, en 2020 la proportion de ménages ayant des difficultés à joindre les deux bouts tend à croître à nouveau (Fig.7).

Ainsi la proportion des ménages concernés

par des fins de mois difficiles a augmenté de 42 % depuis le début des années 2000.

Sans surprise, les familles nombreuses et les ménages monoparentaux sont davantage touchés par la difficulté à joindre les deux bouts. En effet, près de la moitié de ces deux types de ménages sont concernés par cette problématique.

**Fig.7** Proportion des ménages concernés par des fins de mois difficiles



## La pauvreté «cachée» également présente au Luxembourg

Au-delà des informations présentées dans les statistiques courantes, il existe au Luxembourg, comme dans d'autres pays, une pauvreté cachée, celle qui est peu ou pas du tout représentée dans les données officielles et qui touche notamment les personnes sans domicile fixe mais aussi certaines franges de la population qui peuvent connaître des difficultés financières.

Les chiffres provenant d'associations caritatives permettent de façonner une vision

plus large de la pauvreté. Et ces indicateurs en provenance des offices sociaux et des organisations caritatives pointent également vers une dégradation continue des conditions de vie des ménages et personnes les plus vulnérables du Grand-Duché.

Ainsi, le montant des aides non remboursables versées par les offices sociaux à la population n'a cessé de croître de 2014 à 2019.

Les épiceries sociales, qui proposent aux personnes touchées par la pauvreté des produits alimentaires et d'hygiène à des prix jusqu'à 70 % moins chers que ceux de la grande distribution, dénombrent un nombre de plus en plus élevé de clients.

Développées au Luxembourg depuis 2009, elles se voulaient être une aide limitée dans le temps. Mais, dix ans plus tard, elles sont toujours présentes, se multiplient, et témoignent par-là de besoins grandissants au sein de la population luxembourgeoise.

Gérées par Caritas ou par la Croix-Rouge, elles recensent un nombre croissant de bénéficiaires, passant de 4.182 personnes à près de 10.000, quelques années après leur création.

C'est donc que de plus en plus de personnes ne disposent pas de revenus suffisants pour satisfaire leurs besoins primaires que sont l'alimentation et l'hygiène.

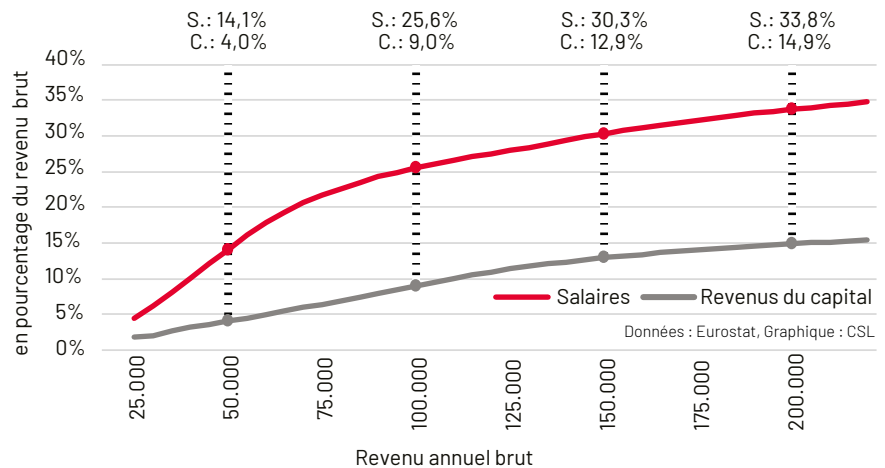
## Un système fiscal pas très efficace pour réduire les inégalités

Face à ces évolutions inquiétantes en termes d'inégalités et de risque de pauvreté, le système fiscal et les transferts sociaux constituent normalement les instruments-phare pour redresser la barre via un système de redistribution performant. Nous avons déjà indiqué que l'efficacité des transferts sociaux (hors pensions) pour réduire le risque de pauvreté a baissé au fil des années (cf. page précédente).

L'efficacité du système fiscal semble également limitée en comparaison internationale. Le graphique suivant montre que selon des données de l'OCDE, le système fiscal luxembourgeois permet, certes, une correction de la distribution des revenus bruts, mais seulement parmi les plus faibles des pays comparés (Fig.8).

L'interprétation de ce résultat ne peut qu'être complexe, mais pointe sans doute pour partie vers des éléments déjà thématiques d'une progressivité de l'impôt reposant sur les revenus moyens et inférieurs (entre 11 000 et 45 000 €) ainsi que le traitement préférentiel des revenus du patrimoine par rapport aux revenus issus du travail; en sachant que la part des revenus du patrimoine progresse avec le niveau de revenus, et même sensiblement à partir des plus hauts échelons.

**Fig.9** Imposition comparée des revenus d'une occupation salariale et de capitaux mobiliers

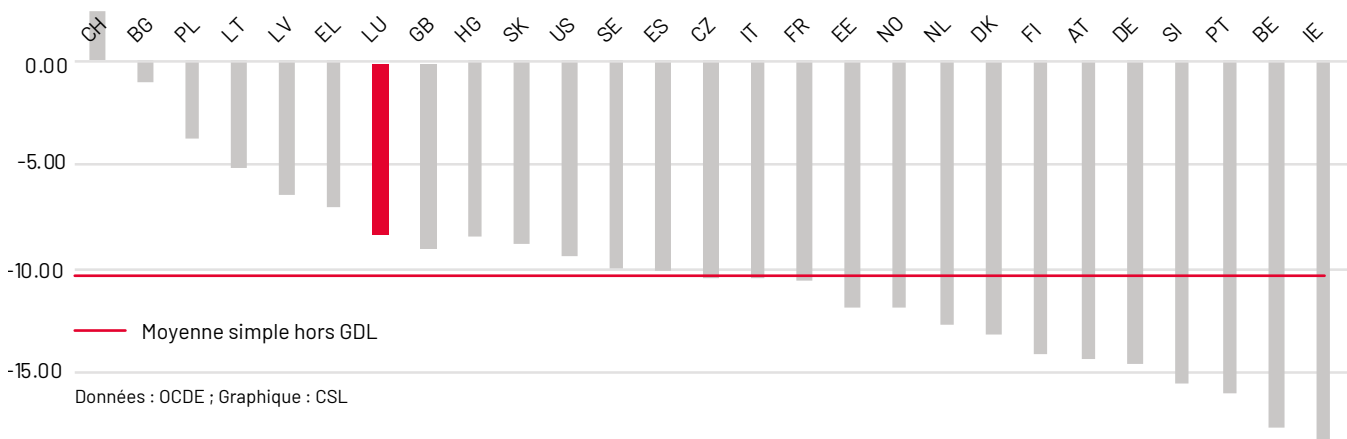


Si le graphique suivant constitue certes un cas d'espèce (une première personne retirant tous ses revenus d'un travail salarié, tandis que la seconde a pour seuls revenus ceux de son capital dont 90 % de dividendes et 10 % d'intérêts), du fait de l'intervention d'importantes exonérations, on note une progression nettement plus forte dans l'imposition des revenus du travail que dans celle des revenus du capital (Fig.9).

En clair, à revenu égal, l'imposition diverge largement en fonction du type du revenu ce qui constitue une injustice fondamentale de notre système fiscal.

Par ailleurs, en confrontant l'imposition à revenu identique de 50.000 euros d'un revenu salarial pur à un revenu mixte de salaire avec divers revenus du capital, on observe que le travailleur disposant d'un revenu salarial brut de 4 167 euros mensuels contribue à l'impôt par un taux moyen d'imposition supérieur à un autre salarié qui dispose d'un revenu mixte composé à la fois d'un salaire et d'un revenu du capital, mobilier ou immobilier (loyer, intérêts de l'épargne, dividendes, plus-value). Dans tous ces cas de figure: revenu égal, imposition différente.

**Fig.8** Réduction en % des inégalités de revenus (coefficient de Gini) par le système fiscal parmi les 18-65 ans





## De la nécessaire adaptation du barème à l'inflation pour maintenir le pouvoir d'achat<sup>3</sup>

La structure du barème constitue une autre problématique du système fiscal luxembourgeois, puisque sa progressivité touche surtout les catégories de revenus moyens qui sont dès lors également particulièrement touchés par la non adaptation de ce barème à l'inflation.

Avant l'intervention de l'ancien ministre des Finances Frieden, la législation fiscale prévoyait d'ajuster automatiquement le tarif de l'impôt sur le revenu à la variation constatée de l'indice des prix à la consommation. Cette disposition a été abrogée en 2013, et ce tarif a officiellement été adapté à l'inflation pour la dernière fois en 2009.

Le fait que les salaires soient indexés mais non le tarif revient à prélever davantage d'impôt sans coup férir («à froid»), cette dérive fiscale réduisant ainsi le pouvoir monétaire des salaires.

**Tableau 1** Source:CSL

Classe 1	Avant tranche indiciaire	Après tranche indiciaire	Δ en %
Brut	4.167,00	4.271,18	2,50%
Imposable	3.706,55	3.799,21	2,50%
Cote+ solidarité	587	622,6	6,10%
CIS	43,49	41,68	-4,20%
Après impôt	3.163,04	3.218,29	1,75%

Prenons l'exemple d'un salaire annuel de 50 000 euros bruts d'un travailleur célibataire à temps plein, soit 4 167 euros par mois. Si ce salaire brut est revalorisé une fois dans l'année à hauteur de 2,50 %, pour compenser automatiquement l'inflation, le salaire après impôt ne progresse que d'1,75 % et la réduction de la perte de pouvoir d'achat n'est donc pas intégrale.

La hausse après impôt est inférieure à la hausse du brut, du fait de la progression du revenu, mais surtout de l'imposition qui s'alourdit de 6,1 % tandis que le crédit d'impôt pour salariés (CIS) recule de 4,20 % (Tableau 1).

Si le tarif était adapté dans le même temps de 2,50 % et en neutralisant l'effet négatif

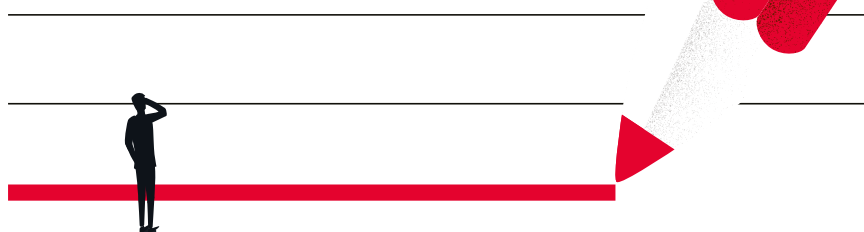
du CIS, la différence entre la progression du brut et celle après impôt serait due au fait que, le salaire progressant, il faut nécessairement payer une contribution fiscale supplémentaire par rapport à la situation de départ (Tableau 2).

Mais en gros, l'adaptation du barème à l'inflation permettrait de maintenir la clé de répartition entre les revenus des ménages et ceux de l'État. Chaque fois que le barème n'a pas été indexé, les seconds ont bénéficié d'un accroissement de leur part provenant du revenu national au détriment des premiers. Lorsque le barème est indexé en fonction du taux d'inflation sur une période donnée, la clé entre les premiers et les seconds est stabilisée.

**Tableau 2** Source:CSL

Classe 1	Avant tranche indiciaire +2.5%	APRÈS tranche indiciaire +2.5% & tarif +2.5%	Δ en %	APRÈS tranche indiciaire +2.5% & tarif +2.5% sans CIS	Δ en %
Brut	4167,00	4271,18	2.50%	4271,18	2.50%
Imposable	3706,55	3799,21	2,50%	3799,21	2,50%
Cote+ solidarité	587,00	602,30	2,60%	602,30	2,60%
CIS	43,49	41,68	-4,20%	-*	-*
Après impôt	3163,04	3238,59	2.39%	3196,91	2.48%

Note: \* = la neutralisation du CIS se fait à la fois avant et après l'adaptation à l'inflation.



## Une flambée des prix qui touche surtout les ménages et les entreprises intensives en consommation d'énergie

Dans ce contexte d'inégalités croissantes, de non adaptation du barème d'imposition à l'inflation qui engendre une perte réelle du pouvoir d'achat et d'une crise sur le «marché» du logement, vient s'ajouter une flambée des prix énergétiques et un renforcement généralisé de l'inflation mesurée par les prix à la consommation.

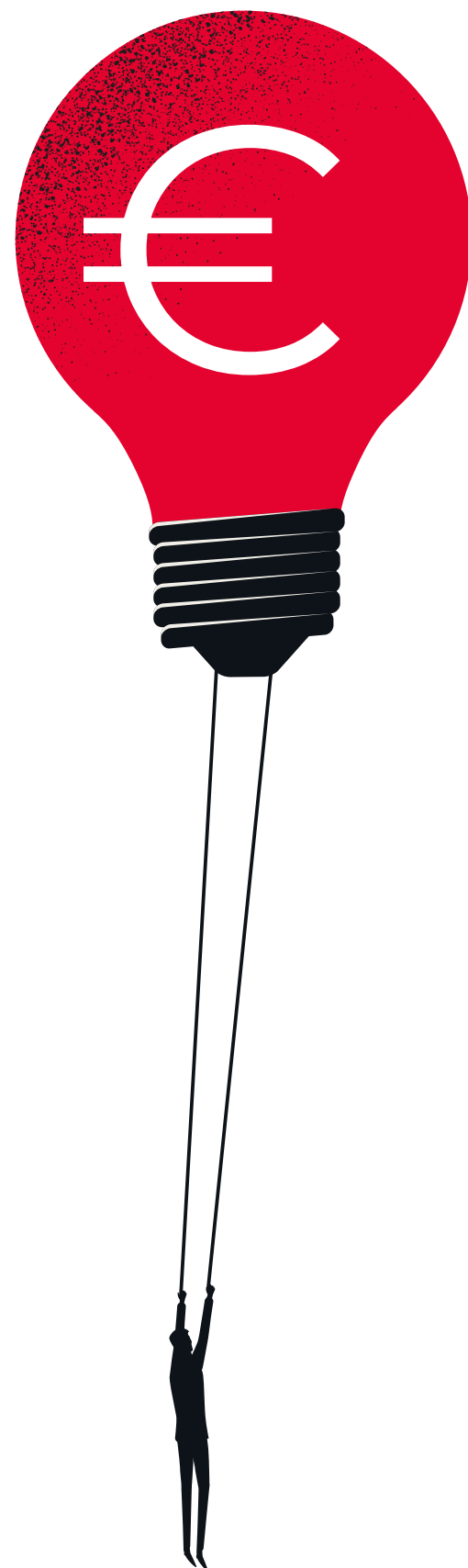
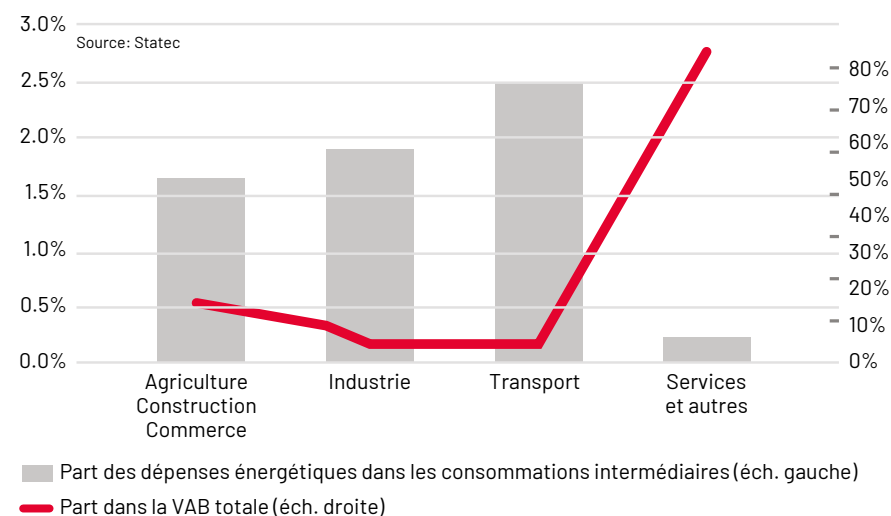
Le Statec vient de montrer que la situation des entreprises face à la hausse des prix énergétiques est largement différente: «Étant très énergivore, c'est surtout l'industrie qui est touchée par la flambée des prix. Alors qu'elle paie habituellement environ un tiers du prix de gaz et de l'électricité en comparaison à un consommateur professionnel moyen, elle paie maintenant davantage (les prix de l'industrie ayant doublé pour l'électricité et triplé pour le gaz).

Le Statec estime qu'en 2022, les hausses des prix de l'énergie augmenteraient les dépenses énergétiques de l'ensemble des branches de l'économie d'environ 620 Mio EUR par rapport à 2019, dont la moitié pour l'industrie et un tiers pour les services.

Cela représente une hausse de 100 % pour l'industrie et d'environ 40 % en moyenne pour les autres secteurs. En 2019, les dépenses énergétiques constituaient 2 % de la consommation intermédiaire de l'industrie et 2.5 % de celle du transport, tandis qu'elles représentaient seulement 0.4 % pour les services. La structure de l'économie luxembourgeoise, dominée par les activités de services - relativement peu énergivores - devrait limiter l'impact direct de la flambée des prix sur l'activité» (Fig.10).

Le Statec rejoint donc en quelque sorte la position de l'OGBL qui consistait et qui consiste à dire qu'il y a bien un besoin d'aider de manière ciblée les entreprises qui sont intensives en consommation énergétique, mais qu'il n'y a pas de raison de décider une «aide» généralisée à toutes les entreprises.

**Fig.10** Dépenses énergétiques des entreprises





## Une remise en question de l'index dans une situation où l'excédent brut d'exploitation des entreprises explose

Il n'y a donc pas de raison de prévoir un report d'une ou de plusieurs tranches indiciaires, qui constitue une «politique de l'arrosoir» dont bénéficient toutes les entreprises, y compris celles dont la rentabilité n'a pas baissé, voire augmenté.

Nous renvoyons dans ce contexte à l'Econews 7/2022<sup>4</sup> de la Chambre des salariés qui illustre à merveille la situation enviable dans laquelle se trouvent les entreprises luxembourgeoises (Fig.11).

Par ailleurs, l'excédent brut d'exploitation (EBE) connaît une des plus fortes augmentations de l'Europe à la fois sur le court terme que sur la longue période.

Néanmoins le gouvernement, l'UEL, le LCGB et la CGFP ont signé un accord qui reporte des tranches indiciaires et met ainsi en question l'indexation automatique des salaires, instrument par excellence du maintien du pouvoir d'achat au

Luxembourg (sous réserve d'une adaptation régulière du barème à l'inflation (cf. supra), dans un moment où les salariés et retraités ont en le plus besoin.

Cet accord prévoit une aide généralisée (= manipulation de l'index) pour toutes les entreprises luxembourgeoises, même celles qui ne sont pas ou peu concernées par la hausse des prix énergétiques et qui se trouvent dans une situation de rentabilité très «confortable», voire exceptionnelle.

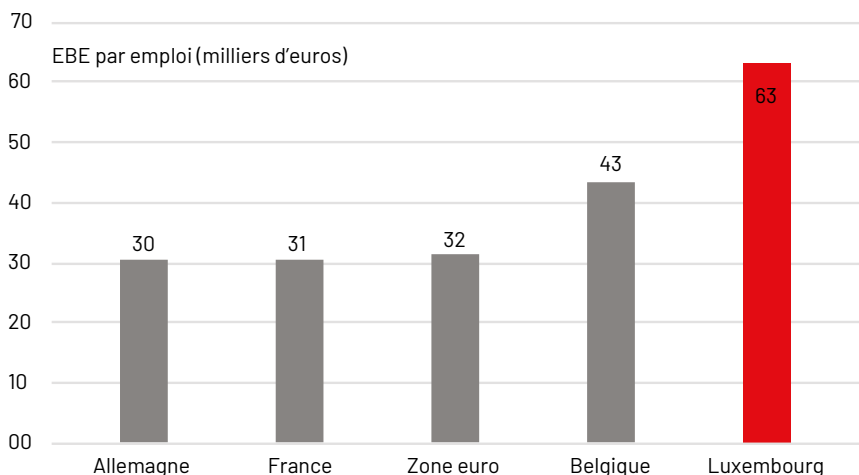
Le gouvernement a entretemps fait quelque peu marche arrière, au moins temporairement, par rapport à l'accord tripartite, en limitant pour l'instant la manipulation initialement prévue pour l'instant à la tranche venant à échéance en juillet 2022.

Néanmoins il faut dire clairement qu'en enlevant à l'index son caractère automatique - et ceci à un moment où les salariés et les retraités en ont le plus besoin - on procède clairement à une manipulation fondamentale et à une remise en question du système.

Rappelons que lors de la présentation de sa note de conjoncture récente, le Statec a indiqué une perte du revenu réel disponible par tête de 2 % en 2022.

Nous n'allons pas revenir dans le cadre du présent dossier sur l'importance de l'index pour le modèle social luxembourgeois et pour la paix sociale amplement décrite à d'autres occasions, mais il est évident que la manipulation actuelle, absolument injustifiée d'un point de vue économique, constitue une attaque frontale du modèle social luxembourgeois.

**Fig.11** Le niveau de marge d'exploitation par emploi du Luxembourg est amplement rassurant en comparaison avec les pays voisins.



## L'indexation remplacée par un mécanisme de compensation insuffisant ...

Les calculs suivants de la CSL<sup>5</sup> montrent que le report de la tranche indiciaire de juillet 2022 comparée au crédit d'impôt énergie (CIE) instauré par le Gouvernement constitue une perte de pouvoir d'achat pour une grande partie des salariés.

Le tableau suivant montre que même un ménage du 2<sup>e</sup> quintile peut encore être perdant avec le CIE par rapport à l'indexation régulière de son salaire. Ainsi un couple, imposé en classe 2, dans lequel seulement un conjoint travaille pour un salaire brut mensuel de 5500 euros, perd 13 euros par mois avec le CIE et suite au report d'une tranche indiciaire.

Couple du Q2, imposé en classe 2, 1 conjoint travaillant à temps plein (1x5500€)	
Revenu brut mensuel avril 2022	5.500 €
- Cotisations sociales (maladie, pension)	608 €
- Cotisations sociales (dépendance)	69 €
= Salaire imposable	4.892 €
- Impôts	419 €
+ CIS	20 €
<b>= Revenu net mensuel avril 2022</b>	<b>4.424 €</b>

Revenu brut mensuel avec indexation en juillet 2022	5.638 €
- Cotisations sociales (maladie, pension)	623 €
- Cotisations sociales (dépendance)	71 €
= Salaire imposable	5.015 €
- Impôts	449 €
+ CIS	18 €
<b>= Revenu net mensuel avec indexation en juillet 2022</b>	<b>4.513 €</b>

Gain mensuel suite à l'indexation en juillet 2022	89 €
Gain mensuel suite au crédit d'impôt énergie	76 €
<b>= Perte mensuel CIE par rapport à l'indexation en juillet 2022</b>	<b>-13 €</b>





## ... et injuste

Comme montré dans les tableaux suivants, deux ménages avec des revenus bruts mensuels de 6000 euros peuvent être soit gagnants, soit perdants. Si les deux ménages sont, d'après les données du Statec, classés dans le 3<sup>e</sup> quintile, le ménage, dans lequel les deux conjoints travaillent à temps plein pour un salaire brut mensuel de 3000 euros chacun, est gagnant (71 euros par mois de plus) suite au CIE, tandis que le ménage, dans lequel seul un conjoint travaille pour un salaire brut mensuel de 6000 euros, est perdant (32 euros par mois en moins).

Finalement, une tranche indiciaire ne s'applique pas seulement au salaire de base, mais également à de nombreuses formes de majoration (heures supplémentaires, prime, 13<sup>e</sup> mois...). Or, reporter une tranche indiciaire et la remplacer par un CIE est d'autant plus défavorable pour un salarié qui bénéficie généralement de ces compléments de salaires.

Couple du Q3, imposé en classe 2, les 2 conjoints travaillant à temps plein (2x3000€=6000€)	
Revenu brut mensuel avril 2022	6.000 €
- Cotisations sociales (maladie, pension)	663 €
- Cotisations sociales (dépendance)	68 €
= Salaire imposable	5.337 €
- Impôts	528 €
+ CIS	116 €
<b>= Revenu net mensuel avril 2022</b>	<b>4.857 €</b>

Revenu brut mensuel avec indexation en juillet 2022	6.150 €
- Cotisations sociales (maladie, pension)	680 €
- Cotisations sociales (dépendance)	70 €
= Salaire imposable	5.470 €
- Impôts	563 €
+ CIS	116 €
<b>= Revenu net mensuel avec indexation en juillet 2022</b>	<b>4.954 €</b>

Gain mensuel suite à l'indexation en juillet 2022	97 €
Gain mensuel suite au crédit d'impôt énergie	168 €
<b>= Gain mensuel CIE par rapport à l'indexation en juillet 2022</b>	<b>71 €</b>

Couple du Q3, imposé en classe 2, 1 conjoint travaillant à temps plein (1x6000€=6000€)	
Revenu brut mensuel avril 2022	6.000 €
- Cotisations sociales (maladie, pension)	663 €
- Cotisations sociales (dépendance)	76 €
= Salaire imposable	5.337 €
- Impôts	528 €
+ CIS	12 €
<b>= Revenu net mensuel avril 2022</b>	<b>4.744 €</b>

Revenu brut mensuel avec indexation en juillet 2022	6.150 €
- Cotisations sociales (maladie, pension)	680 €
- Cotisations sociales (dépendance)	78 €
= Salaire imposable	5.470 €
- Impôts	563 €
+ CIS	9 €
<b>= Revenu net mensuel avec indexation en juillet 2022</b>	<b>4.839 €</b>

Gain mensuel suite à l'indexation en juillet 2022	94 €
Gain mensuel suite au crédit d'impôt énergie	62 €
<b>= Perte mensuel CIE par rapport à l'indexation en juillet 2022</b>	<b>-32 €</b>

Le tableau suivant reprend un ménage avec une composition et un revenu brut mensuel identique (5.500 € en avril 2022) que le ménage du premier tableau. La seule différence entre les deux ménages est le salaire horaire et donc les heures travaillées pour arriver à un revenu mensuel brut de 5.500 €. En effet, le ménage qui est représenté dans le suivant doit prester 20 heures supplémentaires par mois pour arriver au même revenu mensuel brut que le ménage représenté dans le premier tableau. On constate que le ménage qui preste des heures supplémentaires perd davantage avec la formule du CIE qu'avec une tranche indiciaire (perte de 24 €/mois dans ce cas contre une perte de 13 €/mois pour le ménage du premier tableau).

Ceci s'explique pour deux raisons: d'un côté ce ménage ne perd pas seulement la tranche indiciaire sur son salaire de base, mais également la tranche indiciaire sur les heures supplémentaires, qui ne sont d'ailleurs pas imposées. Dans le cas des heures supplémentaires, la perte nette à la suite du report de l'indexation correspond quasiment à la perte brute, puisque les heures supplémentaires sont intégralement exemptes de l'impôt et partiellement des cotisations sociales<sup>6</sup>. De l'autre côté, le salaire brut mensuel augmente à la suite des heures supplémentaires. Comme évoqué dans le projet de loi, les heures supplémentaires sont à inclure dans la base salariale pour le calcul du CIE<sup>7</sup>. Ceci réduit donc le montant du CIE à partir d'un salaire mensuel brut de 3 667€.

Au vu de ces développements, le CIE ne peut en aucun cas constituer une compensation valable pour un report de tranches indiciaires. Un tel système de CIE pourrait venir tout au plus en sus d'une application régulière du régime de l'index afin d'aider les ménages dans cette période difficile.

<b>Couple du Q2, imposé en classe 2, 1 conjoint travaillant à temps plein avec un salaire horaire brut de 27,36€ et faisant 20 heures supplémentaires par mois (1x5500€)</b>	
Revenu de base brut mensuel avril 2022	4.734 €
Majorations brutes mensuelles avril 2022	766 €
= Revenu brut mensuel avril 2022	5.500 €
- Cotisations sociales (maladie, pension)	538 €
- Cotisation sociales (dépendance)	66 €
= Salaire imposable	4.195 €
- Impôts	276 €
+ CIS	20 €
<b>= Revenu net mensuel avril 2022</b>	<b>4.640 €</b>

Revenu de base brut mensuel avec indexation en juillet 2022	4.852 €
Majorations brutes mensuelles avec indexation en juillet 2022	785 €
= Revenu brut mensuel avec indexation en juillet 2022	5.638 €
- Cotisations sociales (maladie, pension)	552 €
- Cotisation sociales (dépendance)	67 €
= Salaire imposable	4.300 €
- Impôts	296 €
+ CIS	18 €
<b>= Revenu net mensuel avec indexation en juillet 2022</b>	<b>4.740 €</b>

Gain mensuel suite à l'indexation en juillet 2022	100 €
Gain mensuel suite au crédit d'impôt énergie	76 €
<b>= Perte mensuel CIE par rapport à l'indexation en juillet 2022</b>	<b>-24 €</b>

## Notes de fin

1 En se basant sur les statistiques de la Sécurité sociale utilisées pour le calcul de la progression réelle du salaire social minimum. Il s'agit en fait du rapport entre le salaire maximal touché en ne tenant pas compte des 5% des salaires les plus élevés et le salaire le plus faible touché en ne tenant pas compte des 20% des salaires les plus faibles.

2 Cette revalorisation minimale est basée sur l'évolution de l'index depuis 2014, année de l'accord signé avec les syndicats, et non sur 2006, année du gel des prestations familiales.

3 Source pour cette sous-partie: Econews 8/2022 de la Chambre des salariés

4 Econews 7/2022 de la CSL: Quand je me regarde, je me déssole, quand je me compare, je me console

5 Avis de la CSL du 17 mai 2022 sur le projet de loi transposant l'accord tripartite du 31 mars 2022

6 Il faut en effet seulement payer les cotisations pour prestations en nature pour l'assurance maladie et les cotisations pour l'assurance dépendance sur la part non majorée des heures supplémentaires (les

100%). Les autres formes de cotisations ne s'appliquent pas aux heures supplémentaires.

7 Voir page 20: «Par salaire brut mensuel au sens de ce titre, il y a lieu d'entendre l'ensemble des émoluments et avantages y compris les exemptions en application de l'article 115 mis à la disposition du salarié au cours du mois concerné. Les revenus non périodiques et extraordinaires ne sont cependant pas à inclure, à moins qu'ils ne constituent la contrepartie d'une réduction de la rémunération ordinaire.»



Le dossier de cette édition de l'Aktuell illustre parfaitement que la priorité politique actuelle devrait être le renforcement des «instruments» sociaux au Luxembourg plutôt que leur remise en question.

Nous nous trouvons dans une situation où les performances économiques et de rentabilité des entreprises sont exemplaires dans l'Union européenne, où les indicateurs sociaux affichent toutefois une tendance négative depuis des années, où le pouvoir d'achat est fortement mis en question par l'inflation élevée et par la remise en question de l'index, où certains transferts sociaux perdent en efficacité du fait de leur non indexation, où le système fiscal contribue à renforcer les inégalités au lieu de les limiter, où les prix du logement asphyxient les classes de revenus inférieurs et moyens.

**Les priorités politiques semblent donc clairement établies! Grad elo!**



# C'EST LE MOMENT

Plus de pouvoir d'achat, de meilleurs salaires

Des emplois sûrs

Un vrai équilibre travail-vie

Une sécurité sociale performante

Une politique fiscale juste

Une politique active pour le logement abordable



## Discussion sur les tâches dans les centres de compétence: beaucoup de questions restent ouvertes

Le 16 juin 2022, à la demande de Myriam Cecchetti de déi Lénk, une «heure d'actualité» sur la situation du personnel et des centres de compétence pour l'inclusion scolaire a eu lieu à la Chambre des députés. Lors du débat à la Chambre, la question de la définition des tâches du personnel éducatif et psychosocial dans les centres de compétence pour l'accueil des enfants à besoins spécifiques a également été soulevée. La plupart des parties semblent toutefois conscientes qu'il y a un problème à ce niveau et qu'il existe une surcharge de travail pour le personnel, ce qui a entraîné des insatisfactions, voire des départs. Une définition plus claire et réaliste des tâches est nécessaire, qui tienne compte de la réalité des différentes missions du personnel.

Pour l'APCCA (délégation du personnel des centres de compétences) et le SEW/OGBL, ce n'est pas le cas de l'accord que le ministre a négocié seul avec 3 associations d'éducateurs CGFP en novembre 2021. Beaucoup de choses restent vagues et ne sont pas adaptées à la complexité des tâches dans les centres de compétence.

A titre d'exemple seulement: l'accord prévoit 40 heures par an pour les entretiens avec les parents. Le personnel pédagogique et psychosocial dispose donc d'environ une heure par semaine pour s'entretenir avec les parents – bien entendu, avec les parents de tous les enfants pris en charge.

En fin de compte, cela ne signifie ni plus ni moins que le personnel doit en réalité continuer à prester du travail supplémentaire non rémunéré pour s'occuper correctement des enfants.

L'APCCA et le SEW/OGBL souhaitent donc poursuivre les négociations avec le ministre et le lui ont fait savoir lors d'un

entretien le 4 février 2022. Le ministre a toutefois refusé de poursuivre les négociations. Par conséquent, nous avons saisi la conciliation.

Dans ce contexte, nous devons encore une fois clarifier certains points. Le ministre a affirmé à la Chambre que l'APCCA avait certes été impliquée dans les négociations, mais qu'elle n'était prête à aucun compromis. C'est pourquoi il a signé un accord avec la seule CGFP, car c'est la seule avec laquelle on trouve des accords «qui tiennent la route» (citation de Meisch).

En réalité, l'APCCA et les trois associations de la CGFP ont défendu une position commune lors de toutes les réunions avec le ministère. Jusqu'à ce que, tout à coup, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021, ce soit le «silence radio» de tous les côtés... jusqu'à ce que, le 16 novembre 2021, on nous annonce par voie de presse que le ministre avait signé un accord avec la CGFP.

Nous n'étions donc pas du tout impliqués dans les négociations de cet accord – et donc, logiquement, nous ne pouvions absolument pas faire de compromis!

Malheureusement, la procédure de conciliation a échoué. La présidente de la commission de conciliation nous l'a fait savoir récemment – selon son interprétation, la commission de conciliation n'est pas compétente, car l'APCCA et le SEW/OGBL ne viseraient que l'accord entre le ministre et la CGFP et non les conditions de travail du personnel concerné. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il s'agit d'une absurdité – il s'agit manifestement d'une seule et même question.

La réponse de la présidente de la commission de conciliation intervient plus de quatre mois après le dépôt de la demande – bien au-delà du délai légal de



six semaines! Cela a été précédé par la remise en question par la CGFP de la procédure en elle-même et par son refus pur et simple de nommer des représentants. Finalement, le ministre s'est rallié à la position de la CGFP et a également remis en question l'existence même d'un litige (contrairement à ce qu'il affirmait encore lors d'une entrevue le 28 avril).

Ce refus d'une procédure de conciliation, sans même qu'une réunion ait eu lieu, est un fait inouï et, en fin de compte, rien d'autre qu'une attaque contre le droit de grève du personnel concerné. L'OGBL examine actuellement des démarches juridiques, tant au niveau national qu'international (OIT).

Il est toutefois dommage d'en arriver là, car tous les acteurs devraient participer à de bonnes conditions de travail et à un encadrement de qualité des enfants ayant des besoins particuliers!

C'est pourquoi nous réitérons notre appel au ministre Meisch: revenez à la table des négociations! Cherchons ensemble des solutions pour le personnel des centres de compétence! ◇

## Conventions pluriannuelles du secteur de l'enseignement et de la recherche. Le CDD ne doit pas devenir la norme

Lors de l'une de ses dernières réunions, le comité du Département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL, qui regroupe tous les délégués du personnel OGBL du secteur, s'est entre autres penché sur les conventions pluriannuelles signées récemment entre le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, d'une part, et l'Université du Luxembourg et les Centres de recherche publics (les trois LI: LIH, LISER, LIST) ainsi que le Fonds national de Recherche, d'autre part.

Les délégués ont salué de prime abord que la menace d'un gel de la dotation budgétaire, qui planait un moment sur le secteur et contre laquelle l'OGBL avait mené campagne, a été écarté. Les chiffres restent conformes à la programmation budgétaire pluriannuelle votée par la Chambre des Députés, et aussi bien le Ministère que l'Université et les LI se sont félicités d'«investissements records», avec une croissance des dotations pour les quatre années à venir de 17,6 % par rapport aux plans quadriennales précédents (2018-2021).

L'OGBL salue le fait que l'investissement dans l'enseignement supérieur et la recherche reste une priorité pour le gouvernement et continuera à s'opposer à toute velléité de freiner ce développement, voire de faire des épargnes dans ce secteur.

L'OGBL salue également l'accent mis sur la concertation et la complémentarité entre l'Université, les LI et l'Institut Max Planck, qui ne devrait pas uniquement répondre à un «souci d'une bonne et efficiente gestion des deniers publics», mais qui devra aussi contribuer à développer des projets et des échanges communs, renforçant la collaboration interdisciplinaire, l'attractivité du secteur et son rayonnement international.



En ce sens, l'OGBL serait favorable de développer davantage les échanges entre les différents établissements du secteur. Un premier pas dans cette direction a été fait dans le contexte de la Convention-Cadre pour les salariés des Centres de recherche publics, qui prévoit un échange régulier des offres d'embauche entre les trois LI. Des efforts supplémentaires sont à faire pour améliorer la mobilité aussi bien intra - qu'interinstitutionnelle, par exemple en mettant en place, dans le cadre d'accords entre partenaires sociaux, des modèles de prêt de main-d'œuvre temporaire à l'échelle sectorielle.

Dans ce sens, un grand bémol des conventions pluriannuelles récemment signées, qui lui semble aussi être en contradiction avec l'objectif d'une évolution du secteur à long terme, subsiste; à savoir la volonté

affichée d'augmenter encore davantage la proportion de contrats à durée déterminée par rapport aux contrats à durée indéterminée au niveau des indications relatives à l'évolution des effectifs pour les années 2022-2025. Ceci, malgré le fait que la proportion de CDD est déjà largement plus élevée dans ce secteur que dans l'économie en général!

En effet, les projections pour l'Université du Luxembourg prévoient de passer d'une proportion de 44,8 % de CDI et de 55,2 % de CDD en 2021 à une proportion de 40 % de CDI et de 60 % de CDD à l'horizon 2025!

En ce qui concerne les LI, la proportion de CDD n'est à l'heure actuelle pas encore aussi importante qu'à l'Université. Pour le LIH, les projections prévoient un passage de 32,2 % de CDD en 2022 à 35,3 % de CDD

en 2025, et pour le LISER, la proportion de CDD augmenterait de 35,6% en 2022 à 40,4% en 2025. En revanche, la convention avec le LIST ne donne pas d'indications différenciées par type de contrat.

Pour l'OGBL, il s'agit totalement de la mauvaise voie. Il n'y a pas lieu de multiplier encore davantage les CDD et donc des contrats précaires, qui nuisent en fin de compte à l'attractivité du secteur. Surtout pour les enseignants-chercheurs et chercheurs de moins de 40 ans, il devient de plus en plus difficile de décrocher un CDI. Or, c'est justement la tranche d'âge pendant laquelle il est d'usage de fonder une famille, d'acheter une maison (et donc de vouloir contracter un prêt bancaire) ...

Sans possibilité de progresser vers un CDI, les concernés auront tendance à quitter le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche au Luxembourg, soit pour aller vers un autre poste à l'étranger, soit vers un autre secteur (en particulier le secteur public) au Luxembourg.

L'OGBL tient à rappeler que le programme du gouvernement de 2018 contenait l'engagement formel des partenaires de coalition que «la lutte contre la précarisation du statut de chercheur sera menée» et qu'à «cette fin la situation professionnelle ainsi que sur les perspectives de carrière à long terme des chercheurs sera analysée».

Non seulement le fait qu'une telle analyse

voire une initiative législative allant dans ce sens n'ont été entreprises à ce jour, les prévisions d'évolution du personnel prévoyant une augmentation de la proportion des CDD vont clairement dans le sens inverse. Est-ce que le gouvernement ne tiendrait pas ses engagements?

Pour l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur et de chercheur, il n'y a en effet pas d'alternative à un développement de perspectives de carrières à long terme au Luxembourg. L'OGBL appelle par conséquent le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, l'Université et les LI à revoir leurs cibles et à augmenter, au contraire, la proportion de CDI. <





## Secteur financier: La réalité (in)connue du secteur bancaire

Comment se fait-il que des milliers de salariés travaillant dans le secteur bancaire soient exclus de l'augmentation salariale linéaire de 0,7 % qui a été négociée et ratifiée dans la convention collective des banques?

En effet, pour la première fois depuis 2008, les syndicats nationaux OGBL et LCGB ont négocié une augmentation salariale linéaire de 0,7 % pour 2022 et de 0,5 % pour 2023. Alléluia! Enfin!!! La joie était grande, tout le monde attendait avec impatience la fiche de paie de janvier 2022.

Mais la réalité était toute autre.

Après notre communication sur l'augmentation des salaires pendant le mois de janvier 2022, l'ABBIL a envoyé à ses membres une recommandation écrite de ne pas augmenter les salaires de tous leurs employés, mais de réserver cet aspect de la convention collective aux employés des groupes A, B, C et D. Or, cette recommandation de l'ABBIL ne correspond pas aux conditions de la convention collective et encore moins aux conditions du droit du travail en vigueur au Luxembourg.

Une exigence comme celle de l'ABBIL de réserver l'augmentation salariale de 0,70 % aux seuls salariés des groupes A, B,

C, D est un appel à ne pas appliquer les lois existantes et les accords négociés, voire à les violer sciemment.

En regardant derrière le rideau des banques, on se rend vite compte que les conditions de travail de milliers d'employés sont loin d'être roses. Au cours des dernières semaines, le Syndicat Financier s'est entretenu avec différents travailleurs, différentes délégations du personnel et différentes banques. Et la vérité non écrite est que des milliers d'employés ne sont ni couverts par la convention collective ni considérés comme des «cadres supérieurs».



### «No Man's Land», «faux dirigeants», «travailleurs hybrides».

Le phénomène des «faux dirigeants» est tenace. Ces dernières années, il s'est massivement développé: Il faut savoir qu'il ne s'agit pas de centaines, mais de milliers de personnes. Ainsi, l'une des plus grandes banques du Luxembourg compte 600 employés sous ce statut hybride de «faux cadres». Mais selon l'ABBL, il s'agit de 600 membres de la direction, car selon l'ABBL, ces 600 personnes n'ont pas droit à l'effet de l'augmentation salariale négociée de la convention collective! En raison de leur statut hybride, ils sont désavantagés: Ils ne bénéficient pas des avantages d'un

véritable «cadre supérieur», mais ils ne profitent pas non plus des effets de l'augmentation salariale négociée dans la CCT.

- Si les employeurs reconnaissent qu'ils ne sont pas des «cadres supérieurs», alors pourquoi n'ont-ils pas droit à l'augmentation de salaire de 0,7%?
- Si les employeurs reconnaissent qu'ils sont des «cadres supérieurs», pourquoi n'ont-ils pas droit au même traitement et aux grands avantages des cadres supérieurs?

Est-ce légal? NON, bien sûr que ce n'est pas correct. Comment peut-on s'assurer que ces milliers d'employés ne soient justement pas désavantagés?

Des milliers d'employés sont donc une fois de plus exclus, bien que la convention collective et la loi luxembourgeoise prévoient le contraire. Nous voulions nous pencher une fois pour toutes sur cette question et informer également ces salariés de leurs droits.

### «S'il n'y a pas de plaignant, on ne rend pas la justice».

Nous ne sommes pas prêts à accepter que la justice ne soit pas rendue. Nous ne sommes pas prêts à accepter qu'une ABBL incite ses membres à ne pas appliquer les conventions en vigueur ou à les appliquer de manière incorrecte.

Elle remet en question les fondements du système luxembourgeois des conventions de travail. Il ne s'agit pas d'une différence d'interprétation ou d'un désaccord sur un élément de la CCT entre un syndicat et l'ABBL, mais d'une remise en cause de l'application correcte de la législation en vigueur au Luxembourg, que nous ne sommes pas prêts à accepter.

La loi luxembourgeoise sur les conven-

**Nous ne sommes pas prêts**

**à accepter que la justice**

**ne soit pas rendue.**

**Nous ne sommes pas**

**prêts à accepter qu'une**

**ABBL incite ses membres**

**à ne pas appliquer les**

**conventions en vigueur**

**ou à les appliquer de**

**manière incorrecte.**

tions collectives est claire et sans équivoque: seuls les «cadres supérieurs» et les stagiaires sont exclus de l'application des effets des conventions collectives. En outre, la loi précise que tout accord collectif ou individuel prétendant le contraire est nul et non avenu.

Par ailleurs, cette même loi a été transposée dans le champ d'application de la convention collective des employés de banque en vigueur et étendue.

Cette convention et l'accord sur le champ d'application ont été négociés et ratifiés par les partenaires sociaux, notamment l'ABBL et les syndicats. Comment et pourquoi peut-on maintenant prétendre le contraire et ne pas respecter les accords?

En tant qu'OGBL, nous ne nous laisserons pas freiner par des tentatives de prise de pouvoir de la part de l'ABBL. Nous sommes le syndicat de tous les salariés du secteur financier et il est de notre devoir et de notre légitimité d'informer les salariés de leurs droits et de veiller à ce que ceux-ci soient respectés. ◊





## Un «Uber» à la luxembourgeoise? Non, merci!

Avant même que la réforme de la loi relative aux taxis ne soit finalisée, le ministre de la Mobilité, François Bausch, vient d'annoncer un nouveau projet dans le secteur: une application qui faciliterait le contact entre client et exploitant de taxis.

A ce stade, le projet est comparé à la plateforme «Uber», qui emploie des chauffeurs soi-disant «indépendants» dont nombre d'entre eux ne sont pas assurés correctement et gagnent moins que le salaire minimum dans leur pays respectif. Grace aux lois en vigueur au Luxembourg, ceci n'est pas encore possible sur le territoire – et ne doit pas le devenir.

Le ministre de la Mobilité a récemment loué «Uber» pour son fonctionnement, citant cette entreprise comme étant une source d'inspiration pour son nouveau

projet d'application similaire au Luxembourg, mais devant toutefois éviter de produire du dumping social, qui fait partie intégrante du modèle «Uber».

A plusieurs reprises, le syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL de l'OGBL a mis en garde contre les pratiques «d'ubérisation». L'OGBL ne s'oppose pas par principe à toute possibilité d'organiser une plateforme digitale dans le secteur, mais il insiste pour que son développement se fasse dans le respect non seulement du droit du travail et du droit social, mais aussi de la convention collective en vigueur dans le secteur.

Cependant, si l'objectif du ministre est d'implémenter véritablement un système de dumping social au détriment des chauffeurs de taxis, il fera face à une

opposition frontale de la part du syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL de l'OGBL. L'OGBL s'opposera en effet à toute forme de pseudo-indépendance, d'érosion de la convention collective de travail ou de dumping social dans le secteur. Tout chauffeur de taxi doit avoir droit à un salaire digne et à de bonnes conditions de travail.

Le syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL de l'OGBL appelle donc le ministre et le gouvernement à ne pas engager de réforme du secteur des taxis sans consultation au préalable de l'OGBL et à établir un système de contrôle visant à empêcher toutes formes d'abus dans le secteur.

La digitalisation du secteur ne doit pas se faire au détriment des aspects sociaux! ◊





# L'OGBL exige qu'il soit mis fin à l'application de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise

**Conférence de presse, manifestation et interpellation des candidats aux élections législatives des 12 et 19 juin derniers: l'OGBL a utilement tiré profit de la campagne législative qui s'est déroulée récemment en France.**

Suite à l'émoi très important qu'avait suscité l'impact négatif de l'application de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise auprès des frontaliers français, le gouvernement français avait finalement décidé l'année dernière de faire marche arrière et de continuer à appliquer les dispositions de l'ancienne convention fiscale pour les années 2020 et 2021. Mais comme n'a cessé de le rappeler l'OGBL depuis lors, il ne s'agit là que d'une solution temporaire et il faut craindre que sans renégociation fondamentale de la convention fiscale en question, la même situation ne se reproduise à l'identique en 2022.

C'est la raison pour laquelle l'OGBL maintient la pression et a notamment profité de la campagne législative en France pour y sensibiliser les futurs députés, en exigeant qu'il soit définitivement mis fin à l'application de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise et en demandant le recours à une nouvelle méthode plus juste pour mondialiser les revenus des frontaliers français.

En effet, l'application de la nouvelle convention fiscale, ou du moins son interprétation par l'administration fiscale française, ne prenant pas directement en compte les impôts payés au Luxembourg dans le calcul du taux sur les revenus mondiaux, entraînerait de fait mécaniquement une hausse des revenus imposables et donc

parfois une hausse significative du taux d'imposition appliqué sur l'ensemble des revenus des contribuables frontaliers (ou des ménages) et par conséquent un prélèvement fiscal plus élevé. De plus, l'article 22 précise que «l'impôt payé au Luxembourg est calculé sous déduction d'un crédit d'impôt égal au montant de l'impôt payé au Luxembourg, toutefois ce crédit d'impôt ne peut excéder le montant de l'impôt français correspondant à ce revenu».

Il s'agirait donc en quelque sorte d'une double imposition indirecte puisque le revenu pris en compte n'est pas exact, celui-ci prenant en compte des sommes déjà déduites à la source par le Luxem-

bourg qui sont plus élevées que le crédit d'impôt théorique calculé. Ce qui est le cas pour une gamme étendue de revenus, compte-tenu des différences de barème d'imposition entre la France et le Luxembourg.

D'autre part, malgré les déclarations de 2019 qui garantissaient que les pensionnés et les veufs ne seraient pas impactés, ces derniers voient désormais, eux aussi, l'équilibre financier de leur budget brutalement menacé.

L'OGBL continuera à faire valoir les intérêts des frontaliers, dans ce dossier comme dans les autres, jusqu'à ce qu'une solution définitive et juste soit enfin trouvée. ◊



## Le télétravail après la période Covid

# Vers une harmonisation de la réglementation?

Alors que le télétravail était un phénomène relativement rare avant la pandémie du Covid-19, en mars 2020, de nombreuses entreprises se sont mises à recourir – souvent dans l'espace de quelques jours – de façon massive au télétravail. Dans certains secteurs, les salariés ont passé une partie importante de leur temps de travail en télétravail jusqu'à maintenant.

Un élément qui a permis ce recours au télétravail à grande échelle a certainement été les accords trouvés avec les trois pays limitrophes – Allemagne, France, Belgique – de neutraliser le télétravail presté en lien avec la pandémie au niveau des seuils de tolérance prévus au niveau fiscal, mais aussi au niveau de la règle des 25 % au niveau de la sécurité sociale.

Cela a donc permis aux collègues frontaliers de faire du télétravail pour ainsi dire «illimité» sans avoir à craindre un impact négatif en matière de l'imposition, voire même une désaffiliation de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Dans le contexte de la levée progressive des mesures pour endiguer la pandémie dans tous les pays concernés, ces accords exceptionnels touchent maintenant à leur fin. Toutefois, au niveau européen, la commission administrative a décidé le 14 juin passé, de prévoir une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2022 pendant laquelle une «politique du zéro impact» sera poursuivie par rapport au télétravail transfrontalier. Le seuil maximal de 25 %



du temps du travail pouvant être presté en dehors du pays où le salarié est affilié à la sécurité sociale ne jouera donc pas cette année si le salarié a passé plus du quart de son temps de travail en télétravail.

Toutefois, au niveau fiscal, il n'y a pas de tels sursis. Les frontaliers ne pourront presté du télétravail au-delà des seuils de tolérance définies dans les conventions fiscales bilatérales – respectivement 19 jours pour l'Allemagne, 29 jours pour la France et 34 jours pour la Belgique.

Il est à regretter qu'aucune solution n'a été trouvée pour harmoniser ou améliorer les seuils existants avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022, alors que c'était évident que les exceptions liées au Covid-19 allaient toucher à leur fin.

On peut partir du principe que partout où il est possible – et c'est le cas pour environ la moitié des emplois – le recours au télétravail et la demande des salariés de pouvoir presté du télétravail restera bien plus important à l'avenir qu'avant la pandémie. Cela principalement pour des questions de mobilité (temps gagné pour l'aller-retour, augmentation faramineuse des prix des carburants...).

Malheureusement, les gouvernements n'ont pas utilisé les derniers mois pour arriver à de nouveaux accords et à harmoniser la situation entre les quatre pays.

Le seul pays où la situation s'est améliorée par rapport à la période pré-Covid est la Belgique où le seuil de tolérance a été augmenté de 24 à 34 jours. Toutefois, il y a quelques mois le conseil Benelux a trouvé un accord de principe pour augmenter ce seuil à 48 jours, soit 1 jour de télétravail par semaine – or cet accord de principe n'a pas été mis en œuvre jusqu'ici.

Idem pour la France. Pour rappel, la ministre de la Grande Région a annoncé en novembre qu'un accord de principe

avait été trouvé d'augmenter le seuil de tolérance à 34 jours pour les frontaliers français. Or, le 1<sup>er</sup> juillet, le régime normal a repris. Aucun avenant à la convention franco-luxembourgeoise n'a été validé. Le seuil de tolérance reste fixé à 29 jours.

En ce qui concerne l'Allemagne, où le seuil de 19 jours est encore beaucoup plus limitatif, les négociations viennent seulement de reprendre. La ministre des Finances Yuriko Backes a annoncé que ces discussions visent à augmenter le nombre de jours permis ainsi que de régler la situation concernant le télétravail dans le secteur public.

Le dernier point serait également important de régler au niveau de la France. En effet, au niveau de tout travail fourni en dehors des frontières pour le compte d'une « personne morale de droit public », aucun seuil de tolérance n'est prévu pour ces deux pays, contrairement à la Belgique. Indépendamment de leur statut, tous les travailleurs du secteur public, indépendamment du fait qu'ils sont salariés, fonctionnaires ou employés de l'Etat, sont donc imposés dès le 1<sup>er</sup> jour pour toute prestation de travail fourni depuis leur pays de résidence.

Il ne faut pas oublier par ailleurs que les seuils de tolérance prévues ne concernent pas seulement le télétravail, mais toute autre prestation de travail, ce qui réduit potentiellement encore plus les jours de télétravail que les frontaliers peuvent presté. En Belgique, cela inclut même les journées d'astreinte, même dans le cas où il n'y a pas de prestation de travail effective.

L'OGBL aurait préféré que tous ces problèmes soient réglés avant le retour « à la normale ». Comme déjà avant la pandémie, il continue de réclamer une harmonisation des seuils de tolérance vers le haut, en prévoyant une augmentation à 25 % du temps de travail annuel – de manière que les mêmes seuils équivaudraient en matière fiscale et en matière de sécurité sociale. Cela équivaudrait à 55 jours de télétravail par an.

Il serait à réfléchir comment neutraliser les jours passés en télétravail des autres prestations de travail qui sont concernés par les deux seuils, en prévoyant dans l'idéal une réglementation commune du télétravail transfrontalier au niveau européen. ◊

---

## Nouvelle brochure de l'OGBL

L'OGBL vient de publier une version actualisée de son guide sur les règles en vigueur concernant le télétravailleur.

Vous pouvez la demander auprès de nos agences ou télécharger sur notre site [ogbl.lu](http://ogbl.lu)

---





**L'OGJ met une mauvaise note au gouvernement**

# Comme d'habitude, les jeunes sont laissés pour compte

Tout d'abord, le département des Jeunes de l'OGBL (OGJ) tient à rappeler qu'il continue à être opposé à la loi tripartite et ce malgré les amendements qui y ont été apportés. Pour l'OGJ, cette loi constitue une remise en question fondamentale de l'indexation automatique des salaires au moment où les jeunes et leurs familles subissent une perte de pouvoir d'achat plus que conséquente.

L'OGJ tient à attirer l'attention sur de nombreux oublis et sur les failles de la loi. Ainsi, le mécanisme de compensation, sous la forme du crédit d'impôt énergie (CIE), censé remplacer temporairement le système d'indexation automatique des salaires impacte négativement et de manière plus conséquente les jeunes à différents niveaux.

**Allocations familiales**

L'OGJ ne peut pas se satisfaire du fait que deux exceptions ont néanmoins été mises en place par le législateur. Ainsi, les allocations familiales vont être indexées indépendamment. Heureusement que cette omission avait été relevée par l'OGBL

début avril, sinon de nombreux jeunes et leurs familles auraient davantage subi les effets de l'inflation sans compensation aucune. Pour rappel, les allocations ne sont indexées que depuis quelques mois et ce après un long combat mené par notre syndicat. Malgré cela, l'OGJ n'oublie pas que les allocations sont toujours dévalorisées de plus de 10 % par rapport à 2014 et qu'une revalorisation plus conséquente s'avère essentielle et nécessaire.

**Apprentissage**

L'indemnité d'apprentissage avait également failli être oubliée, mais heureusement que la Chambre des salariés (CSL) et la Chambre des métiers (CDM) ont relevé dans leurs avis respectifs que les bénéficiaires d'une indemnité d'apprentissage, qui est également indexée, étaient dès lors désavantagés par rapport aux bénéficiaires du mécanisme de compensation (certes insuffisant). En dernière ligne droite, le législateur a confirmé que les apprentis ont également droit au crédit d'impôt énergie. Tous les acteurs de la formation professionnelle initiale sont d'accord sur le fait qu'il faut valoriser l'apprentissage et le rendre plus attractif pour les





jeunes et ce bricolage de dernière minute cache à peine le fait que l'indemnité d'apprentissage est encore trop basse pour la rendre attractive.

### Jobs étudiants

Pendant les vacances scolaires, nombreux sont les élèves et étudiants à recourir à ce type de contrat pour gagner un peu d'argent et par là même découvrir le monde du travail. Or, cet été et jusqu'au mois d'avril prochain, la rémunération prévue restera au même niveau malgré l'augmentation du coût de la vie. Aucun mécanisme de compensation n'est prévu pour l'instant et l'OGJ doute que les étudiants et élèves auront droit au crédit d'impôt ou toute autre forme de compensation.

### Stages en entreprise

À l'instar des jobs étudiants, rien n'est prévu pour l'instant concernant les stages. Les indemnités de stages sont calquées sur la référence du salaire social minimum et donc soumises à l'indexation automatique, bien qu'il soit question ici de montants bien inférieurs suivant la durée des stages. Ce point semble également avoir été oublié et le même doute persiste. À noter que certains stages ne prévoient aucune indemnisation — même si leur durée peut être relativement longue — et ne tiennent donc pas compte des frais engendrés (besoins, loyers, transport, etc.), alors que ces stages sont dans certains cas un passage obligé pour l'obtention d'un diplôme. L'OGJ ne cessera jamais de dénoncer cette situation puisque tout travail mérite salaire.

### Bourses d'études

Le gouvernement s'est empressé d'annoncer, même si ce point ne faisait pas partie des discussions tripartites, qu'une enveloppe additionnelle pour les bourses d'études serait débloquée. Cela peut sembler positif, mais en y regardant de plus près, l'OGJ constate surtout qu'une des conséquences du décalage de la prochaine tranche indiciaire consistera dans

le fait que les bourses d'études ne seront indexées que pour l'année académique 2023-2024. Ce décalage en deux temps impacte négativement tous les étudiants bénéficiaires, à un moment où tous les prix flambent. Si l'enveloppe additionnelle décidée par le gouvernement s'avérait plus que nécessaire, l'OGJ estime néanmoins que l'indexation aurait dû être maintenu et qu'une discussion plus approfondie aurait dû être menée sur les montants des bourses qui sont effectivement trop bas.

### Des problèmes de fond subsistent, sans réponses adaptées

La fin de l'année scolaire approchant, l'OGJ tire le bilan de la loi tripartite. Elle ne sert fondamentalement qu'à décaler l'application de tranches indiciaires au profit de grands employeurs sans réellement tenir compte de l'impact réel de cette décision sur le quotidien des jeunes et de leurs familles. À noter que tous les points soulevés ici seront à nouveau d'actualité à chaque nouvelle manipulation ultérieure de l'indexation des salaires et risquent donc d'accroître les problèmes existants.

Dès lors l'OGJ n'a d'autre choix que de mettre une mauvaise note au gouvernement pour avoir ficelé un paquet à la va vite de mesures insuffisantes et une autre mauvaise note aux députés qui ont voté une loi négligeant largement les jeunes. ◊



**J'peux pas, j'ai grève!**

# Plus de 3000 participant.e.s à la 3<sup>e</sup> Grève nationale des Femmes\*





La troisième Grève nationale des Femmes\* au Luxembourg a eu lieu le 8 mars 2022 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. La Plateforme JIF (dont l'OGBL Equality est un membre actif) avait appelé toutes les femmes\* à faire grève ce 8 mars contre le travail des soins non rémunéré à domicile, à faire grève au moins symboliquement sur le lieu de travail rémunéré (par exemple avec des pauses prolongées) et à manifester pour l'égalité des sexes.

À côté des actions symboliques, comme le fait d'avoir activement décidé de ne pas s'adonner aux tâches ménagères ou d'actions organisées sur les lieux de travail, l'événement principal de la journée a sans aucun doute été la manifestation qui s'est tenue de la Place de la Gare à la Place d'Armes.

### **Avec un temps radieux, plus de 3000 personnes ont rejoint la marche!**

Un signe massif de solidarité et d'engagement politique des citoyen.ne.s lors de la deuxième Grève nationale des Femmes\* ! L'ambiance a été excellente et les règles de sécurité ont été respectées par tout le monde. La manifestation a été menée par une banderole «Feminists Against the War» – une revendication féministe de la première heure – suivi du bloc «Pink Ladies – Queer Women Luxembourg».

Sur le trajet, le cortège est passé devant le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, où le ministre Georges Engel s'est montré solidaire en brandissant un drapeau violet de la JIF par la fenêtre de son cabinet ministériel.

Arrivée devant le kiosque de la Place d'Armes, des discours émouvants, dont un discours sur la situation en Ukraine, ont été tenus par les représentantes de la Plateforme JIF.

La troisième Grève des Femmes\* au Luxembourg a été un grand succès. Mais il n'y a aucune raison de se reposer. Le travail autour des revendications politiques ne fait désormais que commencer. ◊



**Journée de la Fonction publique**

# Le département Fonction publique de l'OGBL se réorganise



Récemment s'est tenue à l'Artikuss à Soleuvre, la «Journée de la Fonction publique», qui constitue selon les statuts le rendez-vous le plus important du département Fonction publique de l'OGBL.

Conformément à une modification des statuts intervenue lors du dernier congrès de l'OGBL, le département, qui existe depuis 1983, va être réorganisé. Outre son rôle visant à présenter des candidats aux élections de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et à traiter toute question relative au statut de la fonction publique, le département

doit désormais également servir de plateforme d'échange et de coordination entre les quatre syndicats de l'OGBL relevant du secteur public.

Après l'intégration provisoire dans l'OGBL de la FNCTTFEL-Landesverband, il s'agit désormais des syndicats suivants: le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs, le syndicat Service public OGBL/Landesverband, le syndicat Education et Sciences (SEW/OGBL) et le syndicat Chemins de Fer-FNCTTFEL/Landesverband.

Afin d'assurer une meilleure coordination, les organisations du secteur public avec

lesquelles l'OGBL a conclu des accords de coopération seront à l'avenir également représentées au sein du comité directeur du département Fonction publique, à côté des représentants des quatre syndicats.

Les syndicats et les organisations comptent au total près de 20 000 membres – salariés, fonctionnaires et employés de l'Etat – dans le secteur public, dans les communes, aux CFL, dans les institutions publiques et parapubliques.

Cela démontre que l'OGBL n'est pas seulement le syndicat de référence dans le secteur privé, mais qu'il représente





également une force essentielle dans le secteur public, conformément à l'objectif que l'OGBL s'est donné lors de sa création, à savoir organiser l'ensemble des travailleurs dans un syndicat unitaire, quel que soit leur statut.

Outre ces changements organisationnels, une résolution du jour a été adoptée lors de cette Journée de la Fonction publique. Celle-ci aborde des questions d'actualités importantes comme par exemple la manipulation de l'index, mais également des revendications d'ordre général relatives à la fonction publique, dont celle demandant des négociations globales pour l'ensemble du secteur public et le refus de politique de privatisation rampante.

Enfin, il est à noter que depuis février 2022, le département Fonction publique de l'OGBL a engagé une collaboratrice, Carla Jorge Matias, chargée spécifiquement de l'information et du conseil aux membres fonctionnaires et employés de l'État et des communes et s'est donc également renforcé à ce niveau.

La résolution adoptée par le département de la Fonction publique est disponible en ligne sur [ogbl.lu](http://ogbl.lu). ◊

**Les syndicats et  
les organisations  
comptent au  
total près de  
20 000 membres  
dans le secteur  
public.**



## Département des Pensionnés

# L'OGBL critique le gouvernement de ne pas réfléchir à l'avenir

**Le 7 avril le comité central du département des Pensionnés de l'OGBL s'est réuni pour faire le point de la situation nationale, au niveau politique et sociale.**

Carlos Pereira, secrétaire du département et membre du Bureau exécutif de l'OGBL, a expliqué aux présents les raisons du refus de l'OGBL de signer l'accord issu de la Tripartite le 31 mars dernier. Les mesures proposées par le gouvernement reviennent en fait à des mesures de soutien aux entreprises sans qu'il soit clair que ces aides profitent vraiment aux entreprises qui en ont besoin étant donné qu'un avis circonstancié du Comité de coordination tripartite en la matière fait défaut.

Le décalage de l'indexation des salaires bloque temporairement l'évolution de tous les salaires et pensions et de différentes prestations sociales et profitent indistinctement à tous les employeurs. Étant donné que les salariés et les retraités supportent la majeure partie de la charge fiscale tant au niveau des impôts directs qu'indirects les crédits d'impôts prévus reviennent donc à un transfert fiscal parmi ceux-ci.

Si un effort fiscal s'impose pour faire face à la crise, aux impératifs de la transition énergétique et environnementale et aux défis de la révolution technologique en cours (la transition digitale), pour éliminer

la misère sociale inacceptable qui s'étale sous nos yeux dans les rues de nos villes, pour recréer la cohésion sociale mise à mal par la politique néolibérale menée au pas de charge depuis une vingtaine d'années et pour mener une politique de coopération avec nos régions voisines qui est essentielle pour un petit pays nécessairement ouvert, alors le principe de solidarité que met en avant le gouvernement voudrait que les vrais richesses dans notre pays soit mises à contribution en éliminant les niches fiscales dont profitent les détenteurs du capital, en imposant mieux et plus la fortune et en rééquilibrant la progressivité de l'impôt sur le revenu qui joue actuellement en faveur des très hauts revenus au détriment des petits et moyens revenus. Or il n'en est rien, les multimillionnaires qui existent au Luxembourg sont largement exemptés de participer à l'effort de solidarité demandé par le gouvernement, au contraire ils en profiteront.

### **Le gouvernement néglige de nombreux problèmes sociaux**

Par ailleurs le gouvernement néglige de donner des réponses aux nombreux problèmes sociaux qui se posent dans notre pays. Ainsi le département des Pensionnés de l'OGBL souligne depuis maintenant plus d'une décennie les déficiences de notre système de santé et de soins. La pandémie les a fait éclater au grand jour.

Mais après deux années de pandémie et avec la crise sanitaire qu'elle a impliquée, les infrastructures sanitaires vieillissantes et à la traîne par rapport à une croissance démographique rapide et une augmentation de la part des personnes âgées qui nécessitent plus de soins n'ont toujours pas été adaptées. Des tables rondes sont réunies, des discussions sont lancées et s'enlisent.

Le plan hospitalier n'a toujours pas été révisé. La méthode de gestion caractérisée par une logique d'efficacité financière favorisant à terme une vision purement économique, voire commerciale du système de santé et paradoxalement souvent accompagné d'une approche bureaucratique qui joue au détriment du personnel et des patients n'est pas remise en cause.

Il en va de même dans le secteur des soins. Le renforcement et la modernisation des infrastructures n'avance pas.

Au niveau du personnel médical tout un chacun, du moins les simples salariés et retraités, savent qu'il est souvent difficile d'avoir un rendez-vous médical, les listes d'attente sont souvent très longues et tout indique que nous risquons d'être confrontés assez rapidement à une véritable pénurie médicale et il en va de même au niveau du personnel soignant.

Quelles sont les actions concrètes menées pour remédier à cette situation? S'il y en a, alors elles se trouvent à l'état de projets profondément enfouies dans les tiroirs des cabinets ministériels.

Même la nécessaire réforme de la formation du personnel soignant et social n'avance toujours pas et est souvent bloquée par des décisions ministérielles incompréhensibles et à contre-courant des propositions qui viennent du terrain.

### Investir dans la «silver economy»

Le département des Pensionnés de l'OGBL et d'autres soulignent depuis des années que l'évolution démographique nécessite également des changements dans la politique de l'habitat et de la mobilité adaptés aux besoins d'une population plus âgée et des investissements y relatifs. C'est un nouveau créneau économique, la «silver economy» qui s'ouvre.

La transformation digitale accompagnée par des fermetures de plus en plus nombreuses d'agences postales et bancaires, ainsi qu'une communication toujours plus dématérialisée avec les administrations pose de nombreux problèmes à beaucoup de personnes âgées et risque d'exclure une part croissante de la population de différents pans de la vie sociale et de les reléguer dans l'isolement avec toutes les conséquences pour la santé mentale qui peuvent en découler.

Pour contrecarrer cette fracture digitale le département des Pensionnés de l'OGBL rappelle sa proposition d'élaborer d'urgence un plan d'action avec des mesures de soutien concrètes et de formation adaptée et mis en œuvre par les autorités publiques en association avec les organisations des pensionnés et la Chambre des salariés (CSL).

Le département des Pensionnés de l'OGBL a pris connaissance de la résolution de l'assemblée plénière de la CSL en faveur d'une réforme de la base légale du fonds de compensation de la Caisse nationale d'as-



surance pension et d'une réorientation de la politique d'investissement du fonds de compensation. Il appuie cette résolution et propose de réfléchir dans ce cadre également d'investir dans la «silver economy»

Le département des Pensionnés de l'OGBL constate que le gouvernement néglige d'aborder les problèmes sociaux croissants dans notre pays et de mener une politique visant à recréer la cohésion sociale. Il critique également le manque d'ambition du gouvernement au niveau de la coopération avec les régions voisines du Luxembourg e.a. dans le domaine de la santé, de la formation et de l'aménagement du territoire.

Le département des Pensionnés attire dans ce contexte l'attention des autorités publiques au fait que le nombre des retraités frontaliers s'accroît et qu'il faut mener une politique proactive visant à empêcher toute discrimination directe ou indirecte des retraités frontaliers au niveau social et fiscal. Les membres du département estiment que le gouverne-

ment néglige les personnes âgées, mais également les jeunes souvent confrontés à des emplois précaires avec des conditions de travail dures et un accès au logement de plus en plus difficile.

Ils constatent que le gouvernement ne fait que de la gestion depuis deux ans, ne donne pas de réponse adéquate aux difficultés sociales que rencontrent un nombre croissant de gens, ne réagit pas face aux distorsions sociales qui s'installent durablement et néglige de donner des réponses socialement justes et équitables aux défis de l'avenir.

Le département des Pensionnés de l'OGBL a, à cette occasion, également profité pour faire un appel à tous ses membres pour participer en grand nombre à la manifestation du 1<sup>er</sup> mai.

Finalement le département des Pensionnés réitère son soutien à l'OGBL au niveau national dans son combat pour le maintien des acquis sociaux des salariés actifs et retraités. ◊

**Amélioration des équipements médicaux pour le Nord!**

# La population croît au Luxembourg – également dans le Nord

La population du Nord du Luxembourg exige des trajets plus courts et surtout des temps d'attente plus courts lorsqu'il s'agit de ses soins médicaux. Afin de pouvoir continuer à garantir des soins de santé appropriés, il est indispensable et important d'adapter à la croissance de la population tous les établissements hospitaliers au niveau des urgences.

Les durées d'attente doivent dans leur ensemble être réduits – par le biais d'une amélioration des équipements techniques dans les hôpitaux (ou les antennes hospitalières) et d'une augmentation impérative du nombre de médecins généralistes et spécialistes, ainsi que d'infirmiers.

Les métiers du soin font face à un énorme défi, sachant que depuis des années, il n'y a pas suffisamment d'infirmiers et de médecins qui sont formés. Ces métiers doivent redevenir plus attrayants.

Par ailleurs, il serait souhaitable que des services médicaux spécifiques pour les enfants et les personnes âgées soient développés dans le Nord. Le nombre d'enfants, de personnes âgées et de personnes dépendantes qui y résident est en effet en augmentation constante!

La population du Nord du pays insiste sur un droit fondamental – à savoir, celui de bénéficier de soins médicaux de base

appropriés. Nous avons besoin pour l'avenir d'un profond renforcement du réseau englobant les soins et la prise en charge médicale! L'offre doit répondre aux besoins des patients du Nord!

La géographie propre au milieu rural nécessite un renforcement des services d'urgence. Les soins vitaux doivent pou-

voir être prodigués dans un délai de 15 minutes.

Il est en outre extrêmement important que le secteur de la santé demeure dans le domaine public! Afin que des soins médicaux sûrs et de qualité pour les patients ainsi que des équipements adaptés et sécurisés continuent d'être garantis. ◊





# sections locales

## ÄISCHDALL-ATTERT:

Le 25 janvier 2022 les deux comités de l'OGBL Äischdall-Atttert et du Landesverband «Association Kleinbettingen-Mamer» se sont retrouvées à la «Schmelz» de Steinfort, afin de faire connaissance et d'avoir un échange de propositions et d'idées pour des activités communes.



## ÄISCHDALL-ATTERT:

«Deux qui se sont trouvés»: la section OGBL Äischdall-Atttert a organisé une fête en amont du 1<sup>er</sup> mai à Steinfort, au centre culturel «Keeseminnen», ensemble avec le Landesverband «Association Kleinbettingen-Mamer», le 29 avril.

**DRÄILÄNNERECK:** Le 12 novembre 2021 la section Dräilännereck a tenu son assemblée des membres avec fête des jubilaires à Remich au Cefos.



**GEMENG SUESSEM:** Le 2 février au eu lieu un «Pot de Nouvel An» dans la Maison Batting à Belvaux pour les membres de la section Gemeng Suessem. 40 personnes étaient présentes.

**MUSEL-SAUER:** Exposé avec Kathrin Mess «Tu n'en sortiras plus jamais vivante: Des femmes luxembourgeoises pendant la 2<sup>e</sup> guerre mondiale entre résistance, persécution et incarcération».



**DRÄILÄNNERECK:** Le 1<sup>er</sup> mars, la section a distribué les brochures pour mobiliser à la «Grève des Femmes» au P&R à Frisange.

**THONVILLE-METZ:** Au début de cette année, la section a organisé plusieurs conférences sur le thème de la fiscalité.



**VOLMERANGE-LES-MINES:** La section de Volmerange-les-Mines a organisé plusieurs conférences sur le thème de la fiscalité au début de cette année. Les frontaliers ont pu poser de nombreuses questions concernant leur déclaration d'impôts luxembourgeoise.





**KORDALL:** L'assemblée générale de la section Kordall a eu lieu le 3 juin et a accueilli environ 90 membres de l'OGBL et du Landesverband. Une présentation de l'ONG-OGBL a été faite et Stefano Araujo a fait un exposé sur l'actualité politique. Pour terminer, les jubilaires ont été honorés pour leurs 25 ans d'adhésion.

**MUSEL-SAUER:** Voyage d'étude et de commémoration au mémorial d'Esterwegen.



**MUSEL-SAUER:** Workers' Memorial Day – 30.04.2022 et collecte de dons pour l'ONG «Hëllef fir d'Ukrain».

**DIFFERDANGE:** Le 15 mai, la section a organisé un barbecue sur la Place du Marché.





**LUXEMBOURG-CENTRE:** Le 14 mai a eu lieu la fête des Communards au cimetière Sichenhaff.



**THIONVILLE-METZ:** L'assemblée des membres de la section Thionville-Metz a eu lieu le 6 mai 2022.

**THIONVILLE-METZ:** La section de Thionville-Metz est partenaire du club de Judo et était présente au gala judo Metzveisse le 16 mai 2022.



**SECTIONS FRANÇAISES & SECTIONS DU SUD:** Les sections étaient présentes lors du meeting sur l'index le 13 mai 2022 à Dudelange.





**THIONVILLE-METZ & VOLMERANGE-LES-MINES:**  
Repas intersection Thionville-Metz et Volmerange-les-Mines samedi, le 4 juin 2022.

**VOLMERANGE-LES-MINES:** Le 16 mai 2022, nos camarades de la section OGBL de Volmerange-Les-Mines étaient présents à la gare de Hettange-Grande et d'autres points de distribution pour sensibiliser les frontaliers sur l'application de la nouvelle convention fiscale entre la France et le Luxembourg en 2023.



**VOLMERANGE-LES-MINES:** Le vendredi 8 Avril 2022, a eu lieu la journée ordinaire des membres OGBL pour la section de Volmerange-Les-Mines. Les jubilaires ont été récompensés pour leurs nombreuses années d'affiliation dans le syndicat OGBL.

**SECTIONS FRANÇAISES:** Le 23 Mai 2022 à Metz, les sections ont participé au rassemblement de l'OGBL contre l'application de la convention fiscale entre la France et le Luxembourg en 2023.





**VOLMERANGE-LES-MINES:** La section est très heureuse d'avoir félicité le jubilaire de notre camarade Jean-Marc Dreystadt pour ses 25 d'affiliation à l'OGBL: «Merci pour ton dévouement dans notre syndicat et, au sein de notre section de Volmerange-les-Mines».



**FRONTALIERS FRANÇAIS:** Les 3 sections frontalières françaises ont rencontré et débattu longuement avec les députés et candidats (M. le député Brahim Hammouche, et M. le Député Xavier Paluszkiwicz) sur la convention fiscale signée entre la France et le Luxembourg qui a un impact négatif sur les frontaliers ayant des revenus mixtes dans les locaux OGBL de la section de Audun-Villerupt-Pays haut.



**DBRH:** Pour rendre hommage aux nombreux mineurs qui ont travaillé de longues années dans des conditions très difficiles dans la mine *Laangebierg*, un panneau de commémoration a été inauguré lundi dernier au niveau de l'ancien portail d'entrée de la mine, en présence du collège des bourgmestre et échevins et de représentants de l'OGBL. On a exploité dans cette mine du quartier Italie du minerai de fer de 1892 à 1966.



# agenda

Date	Heure	Section	Évènement
31/07		VSE	Excursion ♥ Phantasialand
14/08	11h00	Musel-Sauer	Apéro et tournoi pétanque ♥ Camping Grevenmacher
01/09		Äischdall/Attert	Excursion ensemble avec le Landesverband (détails suivront ultérieurement)
10/09	11h00	Ueluechtdall	Tournoi pétanque ♥ Lintgen «A Mouschelt»
23/09	19h00	DBRH	Assemblée des membres ♥ Dudelange
24/09		Musel-Sauer	Marche de la mémoire ♥ Grevenmacher
24-25/09/		Esch-sur-Alzette	Festa Bella Ciao
29/09		Gemeng Suessem	Assemblée des membres + fête des jubilaires
30/09		Audun-Villerupt-Pays Haut	Réception 50 ans de section
08/10		Volmerange-les-Mines	Conférence sociale



OGBL SECTION ÄISCHDALL ATTERT  
& FNCTTFEL/Landesverband Association Klengbettingen-Mamer

## Tour 2022 en bus à Bastogne

**Judi, 1<sup>er</sup> septembre**

**Départ: Mamer 8h30 – Retour Bastogne 17h30**

Programme prévu: Visite du WAR MUSEUM – Déjeuner au Restaurant *Wagon LEO* – temps libre pour faire une petite ballade dans le centre de Bastogne. À l'heure actuelle la participation du prix pour nos membres n'est pas encore connu.

Pour plus d'information et détails: [aischdall-attart@pt.lu](mailto:aischdall-attart@pt.lu)

# Mon employeur peut-il retenir de l'argent sur mon salaire?



*Linda Berscheid est conseillère au Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL. Linda conseille fortement aux salariés de conserver soigneusement toutes leurs fiches de paie.*

**Dans quels cas un employeur a-t-il le droit de retenir une partie du salaire de l'un de ses salariés? Quels sont les droits des salariés? Et comment réagir si l'on conteste la raison de cette retenue sur salaire? Linda Berscheid apporte ici des réponses à toutes ces questions.**

## **Est-ce qu'un employeur a le droit de retenir de l'argent sur le salaire de ses salariés?**

En théorie, oui, il en a le droit, mais uniquement dans quelques cas de figure bien particuliers. Ainsi, il peut le faire si, par négligence ou bien volontairement, un salarié a endommagé du matériel mis à disposition par l'entreprise ou bien s'il a commis une faute ayant causé un dommage à l'employeur. L'employeur peut également le faire si un salarié doit payer une amende en vertu de la loi, de son statut ou bien encore d'un quelconque règlement intérieur. Et enfin, dernier cas de figure prévu par la loi: lorsque l'employeur a pré-

ablement avancé de l'argent à un salarié. En dehors de ces quatre cas de figure, l'employeur n'a strictement pas le droit de retenir de l'argent sur le salaire de ses salariés.

Même pas par exemple si un salarié a pris trop de congé ou bien qu'il est arrivé en retard au travail ou bien encore si l'employeur a versé trop d'argent à son salarié?

Non, l'employeur n'en a pas le droit! Il y a d'ailleurs toute une jurisprudence en la matière. Une retenue pour congé trop pris a ainsi été reconnue en 2010 comme étant clairement illégale. L'employeur ne peut pas non plus retenir de l'argent sur le salaire d'un salarié qui serait arrivé en retard au travail.

Dans ce cas, il peut seulement demander au salarié de rattraper les minutes arrivées en retard. Et, même chose si un salarié s'est vu verser trop d'argent par son employeur. Dans ce cas, l'employeur doit demander au salarié en question de bien

vouloir lui reverser le montant trop perçu, mais il ne peut pas recourir à une retenue sur salaire.

## **Est-ce qu'un employeur ne peut pas prévoir une clause dans le contrat de travail d'un salarié l'autorisant à faire des retenues de salaire?**

Dans la pratique, cela arrive effectivement que des employeurs insèrent ou tentent d'insérer ce type de clause dans les contrats de travail, mais il faut savoir que de telles clauses ne sont pas valables. Le fait de faire signer un document à un salarié par lequel il marque son accord, ne rend pas pour autant légale une retenue sur salaire. Là aussi, il existe une jurisprudence qui retient que le salarié ne peut pas renoncer valablement à ses droits.

Dans les cas de figure où l'employeur a le droit de procéder à une retenue sur salaire, existe-t-il une limite quant au montant que l'employeur peut retenir?





En règle générale, les retenues autorisées sont plafonnées et ne peuvent pas dépasser 10 % de la rémunération mensuelle nette.

### **Comment doit réagir un salarié qui constate toutefois une retenue sur son salaire?**

La première chose qu'il faut avoir à l'esprit, c'est qu'une erreur est vite arrivée et qu'il ne s'agit pas forcément d'un acte délibéré de l'employeur. Le mieux est donc d'interpeller tout d'abord son employeur à ce sujet pour voir si cela n'est pas arrivé par erreur. Souvent, ce type de situations se règle assez facilement de la sorte. Lorsqu'un employeur, par contre, procède volontairement à une retenue sur salaire que le salarié conteste, il est souhaitable que le salarié

en informe la délégation du personnel pour qu'elle intervienne auprès de l'employeur ou qu'il nous contacte directement au Service, Information, Conseil et Assistance de l'OGBL. Si c'est nécessaire, alors nous intervenons. Dans les dossiers des membres qui nous reviennent, souvent, l'employeur invoque du matériel mis à disposition par l'entreprise qui aurait été endommagé par le salarié – téléphone, ordinateur, voiture de service, outils... Or, l'employeur doit pouvoir prouver, non seulement que le matériel a été endommagé précisément par ce salarié, mais aussi que ce dernier l'a fait volontairement ou bien encore par négligence. La plupart du temps, on arrive à trouver une solution à l'amiable. Il est extrêmement rare que ce type de dossier finisse devant les tribunaux.

### **Service Information, Conseil & Assistance · SICA ·**

Si vous avez d'autres questions ou des problèmes particuliers, nous serons heureux de vous conseiller, veuillez utiliser notre formulaire de contact à l'adresse: [contact.ogbl.lu](mailto:contact.ogbl.lu)

---

*Bien entendu, ces remarques ne concernent pas les retenues obligatoires prévues par différentes législations, telles que les cotisations pour la CSL (Chambre des salariés) ou les salaires en nature.*

---

# Dix ans déjà: Nous n'oublierons jamais John Castegnaro

C'est à peine croyable, mais ce 16 juillet se seront déjà écoulés 10 ans sans la présence de John Castegnaro.

Le premier président de l'OGBL, figure marquante de l'histoire syndicale luxembourgeoise, «Casteg» reste une présence vive dans la mémoire de tous les militants de l'OGBL. Il est né juste après la fin de l'occupation luxembourgeoise, le 3 novembre 1944 à Differdange dans une famille ouvrière, descendant d'immigrés italiens. John Castegnaro n'a pas sept ans quand son père décède lors d'un accident de travail. Sa mère doit alors s'occuper seule du petit Johny et de son frère aîné Mario.

Le jeune Johny Castegnaro entreprend un apprentissage comme métallier-serrurier à l'usine Hadir de Differdange. Il est engagé par le LAV, alors le premier syndicat ouvrier, à l'âge de 19 ans, en mai 1963, comme secrétaire adjoint pour la région Centre. Il devient secrétaire central de cette région dès l'année suivante.

En 1969, il se voit confier le poste de secrétaire tarifaire pour la petite et moyenne industrie, le bâtiment et les entreprises publiques, suite au licenciement de Jos. Daubenfeld. Au début des années 1970, les deux secrétaires tarifaires s'appellent

tous les deux Castegnaro, son frère Mario devenant le secrétaire responsable pour la sidérurgie, les mines et les entreprises de transformation sur métaux.

Après avoir progressivement pris plus de responsabilités au sein de la confédération syndicale, il est élu secrétaire général du LAV en 1976, alors qu'Antoine Weiss prend en charge la présidence. La même année, il devient également président de la CGT luxembourgeoise, qui est alors l'association faitière des syndicats libres (LAV, FNCTTFEL, FLTL, FGIL etc.).

Dans son nouveau rôle Il est l'initiateur de la première manifestation commune de tous les syndicats luxembourgeois le 18 décembre 1976 dans le contexte de la crise de la sidérurgie, qui marquera la carrière syndicale de John Castegnaro. A la suite de cette manifestation est créée la Société nationale de crédit et d'investissement, et surtout la tripartite Sidérurgie, puis le Comité de coordination tripartite, nouveau modèle de dialogue social institutionnalisé. Ces nouveaux organismes ont permis de gérer la crise de la sidérur-

gie et les profondes mutations de l'économie luxembourgeoise qui ont suivi sans hécatombe sociale et sans licenciements secs.

En 1978, John Castegnaro est un des principaux initiateurs de la création de l'OGBL, la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg, qui a comme objectif de regrouper l'ensemble des travailleurs dans un syndicat unique, qu'ils soient ouvriers, employés privés, fonctionnaires ou employés de l'Etat. Si le nouveau syndicat ne parvient en fin de compte pas de permettre la création d'un réel syndicat unitaire, il ouvre l'ancien LAV à toute une série de nouveaux secteurs – commerce, banques et assurances, éducation et sciences, services... pour devenir rapidement et de loin le syndicat no 1 au Luxembourg.

Il est élu président de la nouvelle confédération, l'OGBL, lors du dernier Congrès du LAV le 3 décembre 1978, et occupera cette fonction pendant pas moins 25 ans, de 1979 à 2004.

Durant toute cette période, John Castegnaro a été le principal dirigeant syndical du pays et un des architectes du «modèle social luxembourgeois» bâti autour du Comité de coordination tripartite. Sous sa présidence et grâce à la pression de l'OGBL, le droit du travail et en particulier la sécurité sociale luxembourgeoise connaîtront des améliorations sensibles malgré un climat politique de plus en plus marqué par le néolibéralisme.

Décrié souvent comme un «homme des compromis» (formule figurant d'ailleurs dans le titre de sa nécrologie parue dans l'OGBL-Aktuell en 2012), il est néanmoins l'instigateur de la grève générale du 5 avril 1982 engagée contre la manipulation de l'index. Il n'hésitera pas à brandir la menace d'une nouvelle grève générale à trois reprises, en 1990, en 1992 et en 2000-01, menant des campagnes de mobilisation qui ont chaque fois mené à de nouvelles conquêtes sociales.

Après son départ de la présidence de l'OGBL, il reste président de l'asbl Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB, membre du Conseil d'administration d'Arcelor, puis d'ArcelorMittal (jusqu'en 2010), président de la Société coopérative Maison du Peuple, de la Centrale du LAV asbl et du Conseil d'administration d'Editpress jusqu'à sa mort en 2012.

Il représente aussi les syndicats libres luxembourgeois au niveau international et assume la vice-présidence de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) de 1983 à 1988.

Sur le plan politique, il siège comme représentant du LSAP au Conseil d'Etat de 1985 à 2003, puis est élu, au terme de son activité comme président de l'OGBL, à la Chambre des députés en 2004. En fin de compte, l'expérience parlementaire de John Castegnaro n'est pas très heureuse et il renonce à se représenter en 2009. En fin de compte, John Castegnaro restait surtout un syndicaliste.

Outre ses activités de syndicaliste et de politicien, John Castegnaro a été également président du réseau d'économie solidaire Objectif Plein Emploi asbl de 1999 à 2012, initiateur du réseau de soins à domicile HELP, issue du mouvement Hëllef fir de Bierger an d'Biergerin lancée en 1998,

cofondateur de la maison de soins Elysis à Luxembourg-Kirchberg, sans oublier qu'il était l'initiateur de l'Action contre le racisme en 1988.

Nous le garderons toujours dans nos mémoires. ◊





**L'ONG OGBL au Cabo Verde**



# Le syndicalisme, ça s'apprend et ça s'enseigne

L'ONG OGBL Solidarité syndicale a lancé en 2018 son projet «Centre de formation syndicale et professionnelle au Cap Vert»; un projet cofinancé par le Ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE). Nous avons demandé à Marie Barbosa, collaboratrice de l'ONG OGBL au Cap Vert, de nous écrire quelques mots sur son parcours personnel et sur le projet.



**Marie Barbosa**

Marie Barbosa, Coopérante pour l'ONG OGBL au Cap Vert, répondant à des questions de l'AKTUELL

## En quoi consiste le projet?

Nous soutenons au Cap Vert notre organisation partenaire CENFOS dans ses activités et son développement; CENFOS étant un acronyme de CENTro de FOrmation Sindical e profissional (Centre de formation syndicale et professionnelle). Un nom très descriptif qui décrit très bien l'objet du projet. L'objectif principal dudit Centre de formation consiste à renforcer à travers des formations la capacité de la population capverdienne en général et du milieu syndical capverdien à accroître leurs connaissances en matière de droit du travail, de protection sociale et de justice sociale.

Il existe aujourd'hui un nombre assez important de syndicats au Cap Vert. Alors que des lois sont en vigueur, notamment dans le domaine du droit du travail, du droit social, du droit d'association et de grève, elles ne sont pas toujours appliquées. A titre d'exemple, la législation capverdienne prévoit un dialogue social, mais dans la pratique celui-ci est quasiment inexistant. Les syndicats existants, quant à eux, manquent trop souvent de moyens et capacités pour réaliser leur tâche de manière satisfaisante. CENFOS a justement été créé pour contribuer à remédier à ces déficits existants.

Le CENFOS a pour mission de fournir une formation syndicale et professionnelle innovante, diversifiée et de qualité avec des sessions en présentiel et à distance au travers l'utilisation de technologies et de plateformes numériques; le numérique étant particulièrement pertinent, considérant que la population du Cabo Verde est dispersée sur 9 îles différentes.

Le CENFOS a ses bureaux à Praia, capitale du Cap Vert, mais opère dans tout le pays. Le Centre de formation engage aujourd'hui quatre employé.e.s qui sont soutenu.e.s sur place par un Conseil d'administration, un agent local, un juriste, un comptable et moi-même. Du côté luxembourgeois d'autres collaborateur.trices de l'ONG OGBL soutiennent notre projet.

En mai 2021, le CENFOS a obtenu de la part des autorités capverdiennes l'accréditation nécessaire pour pouvoir offrir des formations. Plus de 300 personnes ont été formées depuis. Un nouveau cofinan-

cement de la part du MAEE pour le projet est garanti pour les 3 prochaines années, en vue d'élargir l'offre de formation. Les syndicats forment le public cible principal du CENFOS pour développer leur savoir et savoir-faire syndical. Mais également des formations sont offertes aux jeunes afin de garantir un syndicalisme fort dans les années à venir au Cap Vert.

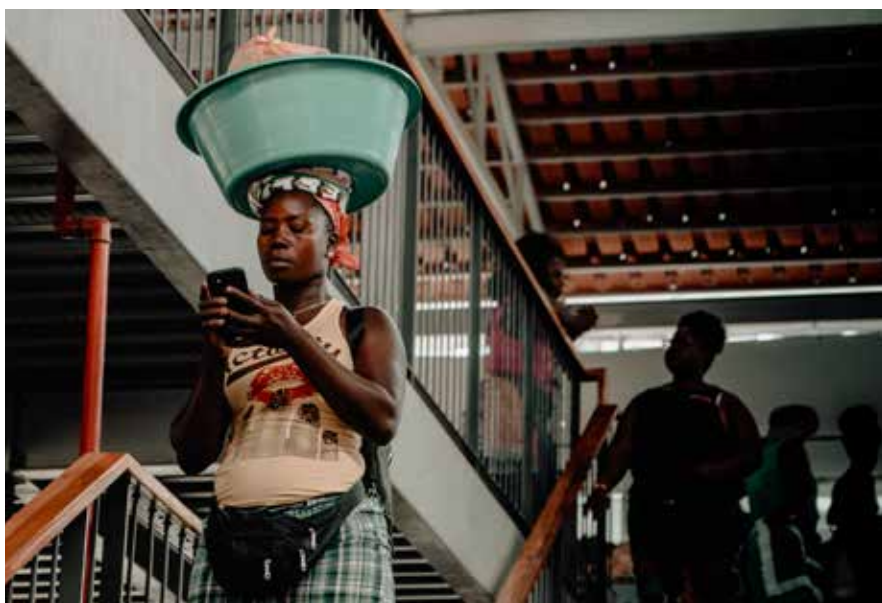
## Comment es-tu arrivé au projet?

Je suis arrivé au Cap Vert en août 2019 et un mois plus tard j'ai entamé mon travail en tant que coopérante de l'ONG OGBL. C'est Armand Drews, l'ancien Secrétaire de l'ONG, qui m'avait recruté. Il m'a demandé si je serais partante de m'investir dans ce beau projet. Je n'ai pas hésité une seconde. J'ai dit à mes deux enfants de faire leurs valises et on est parti ensemble pour l'aventure.

Le projet a débuté en 2018 et a connu quelques difficultés au départ. Quand je suis arrivé il ne s'agissait pas de reprendre les tâches quotidiennes existantes, mais de recommencer à zéro. Ben Toussaint, à l'époque le coordinateur de l'ONG, a rejoint l'ONG OGBL en même temps que moi, et ensemble nous avons surmonté les problèmes existants. Nous pouvons aujourd'hui être fiers de l'évolution positive du projet.

## Quel est ton rôle au sein du projet?

En tant que coopérante de l'ONG OGBL au Cap Vert, je suis principalement impliqué dans la gestion quotidienne du CENFOS et je suis responsable du reporting vers



le siège de l'ONG au Luxembourg. Je suis également responsable de représenter l'ONG OGBL et ses intérêts au Cap Vert envers les autorités et nos partenaires dans le projet.

Je travaille très étroitement avec l'équipe et le Conseil d'administration du CENFOS. D'ailleurs, j'ai mon bureau dans le même bâtiment qu'eux et j'ai coordonné le processus de leur recrutement. Je planifie les formations avec eux, je suis en charge

d'une partie de la gestion financière, des ressources humaines, du maintien des bureaux et des relations avec nos partenaires et bénéficiaires. Finalement, je fais le lien entre la gestion quotidienne sur place et la planification globale du projet qui incombe au Conseil d'administration du CENFOS et à la direction de l'ONG OGBL au Luxembourg. Pour résumer, je n'ai pas le temps de m'ennuyer, bien au contraire, mon travail est un travail très intéressant et il me donne entière satisfaction. >

## Faire un don

Si vous désirez faire un don, vous pouvez le faire en faisant un versement au compte ci-dessous ou en scannant le code QR.

CCPLLULL  
LU54 1111 0828 4810 0000



A stylized illustration of a diverse group of people of various ethnicities and ages, shown from the chest up, arranged in a circle. They are set against a background of concentric, overlapping circles in shades of orange, red, green, and blue. The central area is a large white circle containing text.

14. - 22.10.2022

# Semaine contre les discriminations

**Expositions, spectacles, conférences, débats, ateliers pour enfants, cinéma ...**

Une semaine pleine d'évènements politiques et culturels qui se clôturera par la **grande fête des immigrés** en partenariat avec l'association cap-verdienne «Veteranos do Norte»

**Entrée gratuite**



# follow us

Suivez l'actualité de l'OGBL au jour le jour sur les réseaux sociaux  
et découvrez les vidéos de l'OGBL sur sa chaîne Youtube

 ogbl  ogbl\_luxembourg  OGBL



An aerial photograph of a beach. The top of the image shows the ocean with waves breaking onto a sandy shore. The beach is wide and sandy, with several people sitting under colorful beach umbrellas (red, blue, and orange). The sky is a deep teal color, and there is a dark, textured triangular shape in the top left corner.

**Profitez de vos  
vacances!**



**OGB-L**