

AKTUELL

#1 2020 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER
Save our Future

**L'OGBL vous souhaite
une année pleine
de victoires syndicales**

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'École / B-6666 Wibrin

Impression

Techprint Esch/Lankelz
février 2020

La rédaction se réserve le droit d'abréger les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.

◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-17
<p>Première réunion du nouveau Comité national de l'OGBL Quelle place pour les droits humains dans la chaîne de valeur des entreprises? L'impôt foncier doit contribuer à la lutte contre l'explosion des prix du logement L'OGBL solidaire de la CGT L'OGBL soutient la FGTB</p>	
◆ Echos du terrain	P 18-29
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Enjeux sectoriels	P 30-31
<p>Secteur Horesca: Où trouver de bonnes conditions de travail?</p>	
◆ Regards	P 34-39
<p>Grève des femmes 2020 Problèmes et défis dans les relations entre le Portugal et le Luxembourg Plan d'action national pour personnes handicapées 2019-2024</p>	
◆ Zoom sur les sections locales	P 40-43
◆ Questions pratiques	P 44-50
<p>Que peut retenir un employeur sur le salaire de son personnel? Carrière d'assurance pension - Avancée pour les contrats de travail de 16h/sem. Paramètres sociaux</p>	
◆ Divers	P 51



DOSSIER:

SAVE OUR FUTURE

Un début d'année qui démarre sur les chapeaux de roues

Bonne année à toutes et à tous. Autant le dire d'emblée, cette année 2020 a démarré sur les chapeaux de roues. Entre les conflits sociaux qui se multiplient dans les différents secteurs d'activités et les grands défis systémiques - digitalisation de l'économie et de la société, nécessaire transition écologique - qui se présentent pour le salariat, l'OGBL est présent sur tous les fronts en ce début d'année. Et toujours aussi déterminé à défendre les intérêts des salariés, de leurs familles et des pensionnés.

Dans ce nouveau numéro de l'Aktuell, nous revenons évidemment sur les grands enjeux nationaux de ce début d'année (lutte contre les inégalités, logement, fiscalité, changement climatique) ainsi que sur les conflits en cours (Cactus, International School of Luxembourg, TICE,...). Nous faisons en ce début d'année également une place toute

particulière aux inégalités dont sont victimes les femmes, avec deux événements importants qui s'annoncent. D'une part, l'Equal Care Day au cours duquel les salariées du secteur du nettoyage seront toutes particulièrement mises en lumière, elles qui sont trop souvent rendues invisibles dans notre société. D'autre part, la grève des femmes que l'OGBL coorganise le 7 mars, veille de la Journée internationale des femmes.

Enfin, nous consacrons cette fois-ci notre dossier central à ce qui constitue peut-être le plus grand défi du XXI^e siècle, à savoir la lutte contre le réchauffement climatique. Nous l'abordons évidemment dans sa dimension sociale. Car nous en sommes convaincus: la justice sociale constitue la force motrice de la transition écologique.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du département
communication & presse



Secteur Horesca: Où trouver de bonnes conditions de travail?

30



Questions pratiques

44



Lundi 3 février 2020 sur la place de l'Université à Belval.
Les salariés de Saarstahl AG Völklingen, en compagnie de
l'OGBL, enflamment le «Cœur de l'Acier» pour souligner
l'importance de la sidérurgie pour toute la Grande Région.
(Lire en page 29)



Vertrauensleute
saarstahl

Brèves

◆ **Tous les salaires ont augmenté de 2,5% au 1^{er} janvier 2020.** Le seuil de déclenchement d'une nouvelle tranche indiciaire («index») avait été atteint en décembre dernier. Conformément à la législation en vigueur, l'application de cette nouvelle tranche indiciaire est venue s'effectuer le mois suivant son déclenchement, en l'occurrence au mois de janvier. Ainsi, le salaire social minimum (SSM) s'élève depuis le 1^{er} janvier 2020 à 2 141,99 euros (brut).

◆ **A partir du 1^{er} mars: bus, trains et trams seront gratuits au Luxembourg.** Il s'agit là d'une mesure annoncée dans le programme gouvernemental et qui entre donc désormais en application. A noter toutefois que si les trajets intérieurs au Grand-Duché seront gratuits, les liaisons internationales resteront, elles, payantes.

◆ **Une Marche pour la paix sera organisée le 28 mars 2020 à Luxembourg-ville,** à l'appel de l'OGBL et de la Plateforme pour la paix et la solidarité (FSLP). Les détails de cette marche (heure de rassemblement, parcours) seront communiqués ultérieurement.



La Chambre des salariés donne le ton

La grande salle du Cercle Cité à Luxembourg était à nouveau noire de monde le 15 janvier dernier, à l'occasion de la traditionnelle réception de Nouvel An de la Chambre des salariés (CSL). De nombreux syndicalistes y étaient présents, évidemment, mais aussi des personnalités politiques dont le Premier ministre et le président de la Chambre des députés par exemple, des diplomates ou encore de nombreux représentants de la société civile.

Pour sa première réception de Nouvel An en tant que présidente de la CSL, Nora Back, est notamment revenue sur l'année écoulée, marquée par les élections sociales.

La présidente de la CSL s'est ensuite livrée à une analyse de la situation économique et sociale du pays. Premier constat: le pays se porte très bien économiquement et financièrement. Second constat - qui contraste singulièrement avec le premier: les inégalités, elles, continuent de se creuser. Et pourtant, le Luxembourg dispose des moyens financiers qui lui permettraient d'investir davantage afin de contrer cette tendance. Des investissements qui devraient être entrepris avant tout dans le domaine de l'innovation, de l'éducation, de la mobilité, de la digitalisation, du logement, des services publics, des transferts sociaux et de l'environnement. Dans ce contexte, le budget de l'Etat pour 2020 est loin d'être satisfaisant. ◇



Il n'y a pas d'âge pour se former

Il n'y a pas d'âge pour se former. C'est la raison pour laquelle le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) de la Chambre des salariés (CSL) s'est lancé il y a peu dans l'aventure de la formation pour seniors et propose ainsi aux salariés âgés de plus de 60 ans et aux personnes retraitées, une panoplie de cours, des activités, des conférences ou encore des « randonnées-formation » adaptés à leurs besoins et à leur rythme. A noter que toutes les formations proposées par la CSL aux seniors sont gratuites pour les membres de l'OGBL. Et il serait dommage de s'en priver au regard des nombreuses activités très attrayantes que propose la CSL dans ce contexte. Si vous êtes en forme, que vous disposez de temps, pourquoi dès lors ne pas venir rencontrer des gens qui partagent vos intérêts pour, par exemple, apprendre à utiliser votre ordinateur et communiquer via Internet en toute sécurité, obtenir des informations sur les différentes aides étatiques, gérer en connaissance de cause votre patrimoine, vous dépayser grâce à un cours sur l'art, pratiquer des activités physiques adaptées qui entretiennent votre forme, découvrir les secrets d'une nutrition qui aide à préserver votre santé. ◇

Plus d'infos sur: www.csl.lu

L'indécence des inégalités mondiales

Comme tous les ans, Oxfam a fait paraître en janvier son rapport annuel sur les inégalités mondiales. Les chiffres publiés illustrent à eux-seuls l'ampleur des inégalités mondiales. La richesse des 1% les plus riches de la planète correspond à plus de deux fois la richesse de 90 % de la population mondiale, soit 6,9 milliards de personnes. Les milliardaires du monde entier, qui sont aujourd'hui au nombre de 2 153, possèdent plus de richesses que 4,6 milliards de personnes, soit 60% de la population mondiale. Les deux tiers des milliardaires tirent leur richesse d'un héritage, d'une situation de monopole ou de népotisme. Dans le même temps, près de la moitié de la population mondiale, soit près de 3,8 milliards de personnes, vit toujours avec moins de 5 dollars par jour. Le rythme de réduction de la pauvreté s'est ralenti de moitié depuis 2013.

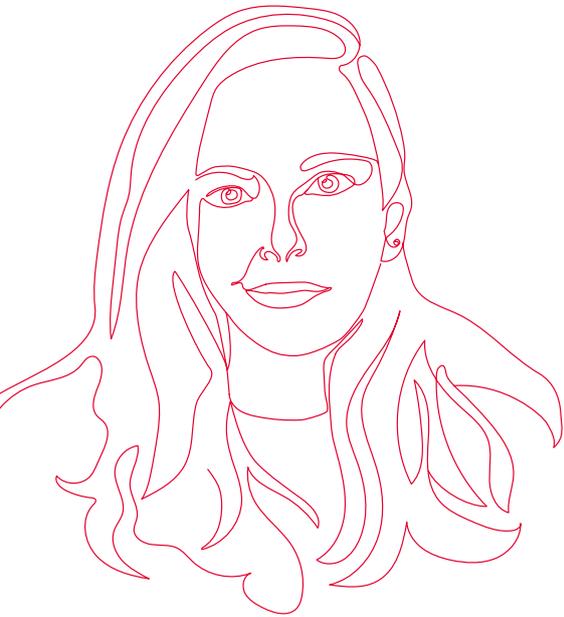
Dans son rapport, Oxfam met cette année particulièrement en lumière les conséquences de ce système économique sur les femmes et les filles. Dans le monde, les hommes détiennent ainsi 50 % de richesses en plus que les femmes. Les femmes représentent les deux tiers des travailleurs dans le secteur du soin. Les femmes assurent plus des trois quarts du travail domestique non-rémunéré, dont la valeur monétaire représente au moins 10 800 milliards de dollars chaque année. C'est trois fois la valeur du secteur du numérique à l'échelle mondiale! Enfin, dans le monde, 42 % des femmes ne peuvent pas avoir un travail rémunéré en raison de la charge trop importante du travail domestique et de soin qu'elles doivent porter chez elles. ◇ ◇



Accord de coopération entre l'OGBL et l'ADESP

L'OGBL et l'Association du personnel policier détenteurs d'un Diplôme de fin d'Etudes Secondaires de la Police grand-ducale (ADESP) ont signé en février un accord de coopération, visant à s'associer sur le plan de la défense des intérêts du personnel détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires ou équivalent dans la Police grand-ducale. ◇

Il est temps



Nora Back,
Présidente de l'ÖGBL

L'ÖGBL devient-il trop féminin? Une femme pour présidente, une grève des femmes qui s'annonce et maintenant aussi une petite fille sur la couverture de l'Aktuell... Les féministes parmi nous se réjouiront sans aucun doute de cette évolution.

Même Oxfam, l'organisation internationale de développement, revendique un «système économique féministe» en réponse aux déclarations du Forum économique de Davos. Au niveau mondial, les inégalités ne cessent de se creuser. Une petite élite, composée principalement d'hommes, continue de posséder encore davantage qu'une grande partie de la population mondiale. Ici, certains chiffres de l'étude Oxfam sont particulièrement choquants. Ainsi par exemple, sur le continent africain, les 22 hommes les plus riches possèdent plus que toutes les femmes africaines réunies. Par ailleurs, à l'échelle mondiale, les femmes se voient désavantagées, devant plus souvent s'atteler à des tâches de soins qui s'avèrent sous-payés.

Cette année aussi, l'ÖGBL compte précisément s'attaquer – et de façon renforcée – à cette situation précaire que vivent de nombreuses femmes qui assument les tâches relevant du soin. Dans ce contexte, l'ÖGBL organise avec d'autres organisations une action féministe à l'occasion de la journée internationale du «care». Ce 28 février, elles vont attirer l'attention sur les difficiles conditions de travail et de salaires dans le secteur du nettoyage, en offrant une plateforme à ces salariées qui, trop souvent, s'effacent dans une sorte d'invisibilité. Principalement des femmes qui, pendant la nuit, veillent à ce que nous retrouvions nos lieux de travail, nos écoles et cantines, bureaux et restaurants, tous les lieux de la vie quotidienne, régulièrement propres.

Le travail du «care» nous concerne tous. Le travail du «care» veut dire nettoyer, cuisiner, laver, repasser, faire les courses, soigner, éduquer, tout ce qui fait partie du fait de s'occuper et de prendre soin d'autres personnes. Dans notre système économique, le travail du «care» n'est pas intéressant éco-

nomiquement parlant. Mais c'est lui en même temps qui permet à notre société de fonctionner. Ces tâches sont accomplies, aujourd'hui encore, principalement par des femmes. Et c'est la raison pour laquelle l'OGBL va également participer à la grève des femmes qui aura lieu le 7 mars, à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

Cela-dit, les inégalités dans le monde ne touchent pas que les femmes, mais augmentent dans leur ensemble, de façon continue. Même le Luxembourg, un des pays les plus riches au monde, n'en est pas épargné. L'OGBL s'engage et s'engagera toujours pour la justice sociale. Et ainsi, il va de soi que les priorités politiques de l'OGBL tendent, cette année aussi, vers une société plus juste.

Alors que les familles avec enfants sont les plus fortement concernées par le risque de pauvreté, la décision politique d'adapter périodiquement la valeur des allocations familiales se fait attendre. Il est inacceptable que le gouvernement n'ait pas encore transposé cet engagement, pris par écrit en 2014 envers l'OGBL. En agissant ainsi, la politique appuie la perte continue de valeur des prestations familiales. L'OGBL appelle la ministre de la Famille à entreprendre tout de suite les démarches nécessaires afin d'y mettre un terme.

Hélas, cette tendance générale consistant en une répartition inégale des richesses au Luxembourg est renforcée par l'état d'urgence dans le logement et la politique climatique. L'OGBL compte également lutter contre cela et va augmenter la pression dans les semaines et mois à venir, afin de rétablir la justice sociale dans ces domaines.

Un autre instrument essentiel visant une politique socialement juste réside dans le dispositif fiscal. Une fiscalité juste peut combattre les inégalités sociales, ce qui au Luxembourg n'a malheureusement pas encore été mis en pratique.

Une vaste réforme fiscale a été annoncée par le gouvernement. Il est temps maintenant de profiter de cette occasion.

L'OGBL revendique des allègements fiscaux pour les personnes privées, une adaptation du barème fiscal à l'inflation, une imposition sérieuse des gains du capital comme les actions, les stock-options etc. – et pas de réduction supplémentaire de l'imposition des entreprises.

L'année 2020 sera placée pour l'OGBL, sans aucun doute, sous le signe de l'équité fiscale. L'OGBL utilisera à cet effet tous les moyens à sa disposition. Nous allons faire comprendre aux décideurs politiques que cette réforme fiscale ne peut être que synonyme d'une amélioration des conditions pour les salariés et leurs familles.

Pour conclure, il doit être dit que la valeur d'une société se mesure à la façon dont elle s'occupe de ses membres les plus fragiles, les malades et les personnes dépendantes. Au Luxembourg, cela est de plus en plus remis en question. Actuellement, notre système de santé qui est solidaire, public et accessible à tous, est attaqué. On tente de le privatiser. Soumettre un système de santé aux règles du libre marché ne peut que mener à une détérioration de la qualité. Pour l'OGBL, l'humain reste très clairement plus important que le profit, car notre santé n'est pas un «business». ◊

**Cela-dit, les inégalités dans le monde
ne touchent pas que les femmes,
mais augmentent dans leur
ensemble, de façon continue.
Même le Luxembourg, un des pays
les plus riches au monde, n'en est pas
épargné. L'OGBL s'engage et s'engagera
toujours pour la justice sociale.**



Une grande priorité: la lutte contre les inégalités

Le nouveau Comité national de l'OGBL s'est réuni à la Maison du Peuple le 21 janvier dernier. Il s'agissait de sa première réunion suite au Congrès de décembre 2019. Au menu de cette première réunion: les inégalités, la crise du logement, la réforme annoncée de la fiscalité, les défis posés par le changement climatique et l'égalité entre hommes et femmes.

Si les inégalités continuent de croître à travers le monde, comme l'atteste cette année une nouvelle fois le rapport de l'ONG Oxfam publié comme chaque année à la veille de l'ouverture du Forum économique mondial de Davos, il serait erroné de penser que le Luxembourg reste épargné par cette tendance. Les inégalités augmentent en effet également au Luxembourg, comme n'a pas manqué de le souligner le Comité national de l'OGBL. Le pays n'est plus cet élève modèle de la classe européenne qu'il a été. En matière d'inégalités, le Luxembourg se situe désormais même en dessous de la moyenne de l'UE.

Le taux de risque de pauvreté augmente lui aussi. Le Luxembourg affiche notamment un taux de travailleurs pauvres («working poor») extrêmement préoccupant. La pauvreté progresse chez les jeunes, embauchés la plupart du temps dans des conditions précaires, chez les

personnes âgées et dans les familles, avant tout les familles monoparentales, très exposées au risque de pauvreté. L'OGBL accuse ici un manque de volonté politique pour remédier à cette tendance. Pour rappel, depuis la désindexation des prestations familiales en 2006, puis de leur réforme en 2015, celles-ci ont perdu plus de 20% de leur valeur. L'OGBL dénonce dans ce contexte tout particulièrement le non-respect de l'accord de 2014 par le gouvernement, qui s'était engagé auprès des syndicats à introduire un mécanisme d'adaptation périodique des montants des prestations familiales à l'évolution générale des prix et des salaires. Certes, le programme gouvernemental prévoit désormais d'indexer les prestations familiales. Mais seulement à la fin de la législature et il est juste question de l'adaptation à l'évolution des prix et non à celle des salaires. L'OGBL ne peut pas s'en satisfaire.

La lutte contre les inégalités passe également par une politique volontariste en matière de logement, comme l'a souligné l'OGBL. Accéder à un logement décent est devenu compliqué au Luxembourg. Et force est de constater qu'il ne s'est pas encore passé grand-chose à ce niveau. L'OGBL revendique notamment des mesures visant à lutter contre la spéculation (lire également ci-contre) et compte augmenter la pression politique dans ce dossier au cours de l'année.

Logement: les revendications de l'OGBL

- ◆ L'impôt foncier doit devenir progressif
- ◆ Une taxe nationale sur la rétention de terrains doit être introduite
- ◆ Les prix des terrains doivent être plafonnés
- ◆ Le plafonnement des loyers doit devenir effectif
- ◆ La subvention de loyer doit être réformée
- ◆ Les aides en faveur de l'efficacité énergétique doivent être renforcées
- ◆ L'offre en logements sociaux doit être considérablement augmentée
- ◆ Le Fonds de compensation doit investir davantage dans le logement locatif à prix modéré

La lutte contre le changement climatique et sa dimension sociale

Autre grand dossier qui a occupé le Comité national de l'OGBL: la lutte contre le réchauffement climatique, et plus précisément, le plan national annoncé par le gouvernement, qui reste cela-dit relativement flou pour l'instant. L'OGBL soutient néanmoins les trois principaux objectifs de ce dernier, qui portent sur la réduction des émissions de CO₂, l'augmentation des énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. La question cruciale qui se pose désormais est toute-

fois: comment atteindre ces objectifs et suivant quel processus? Une des revendications de l'OGBL est d'être étroitement associé à ce processus.

Par ailleurs, le gouvernement a déjà annoncé une augmentation des accises sur le carburant pour cette année et l'introduction d'une taxe carbone pour l'année prochaine. Outre la question de savoir si ces mesures auront l'effet escompté, se pose également la question de savoir si elles sont justes socialement? A priori, elles ne le sont pas pour l'OGBL. Il s'agit là en effet d'impôts indirects qui visent le consommateur final et qui pèsent davantage sur les couches moins favorisées de la population. Certes, elles auront également un impact sur le transport routier qui transite par le Luxembourg pour se ravitailler. Mais alors, pourquoi ne pas envisager l'in-

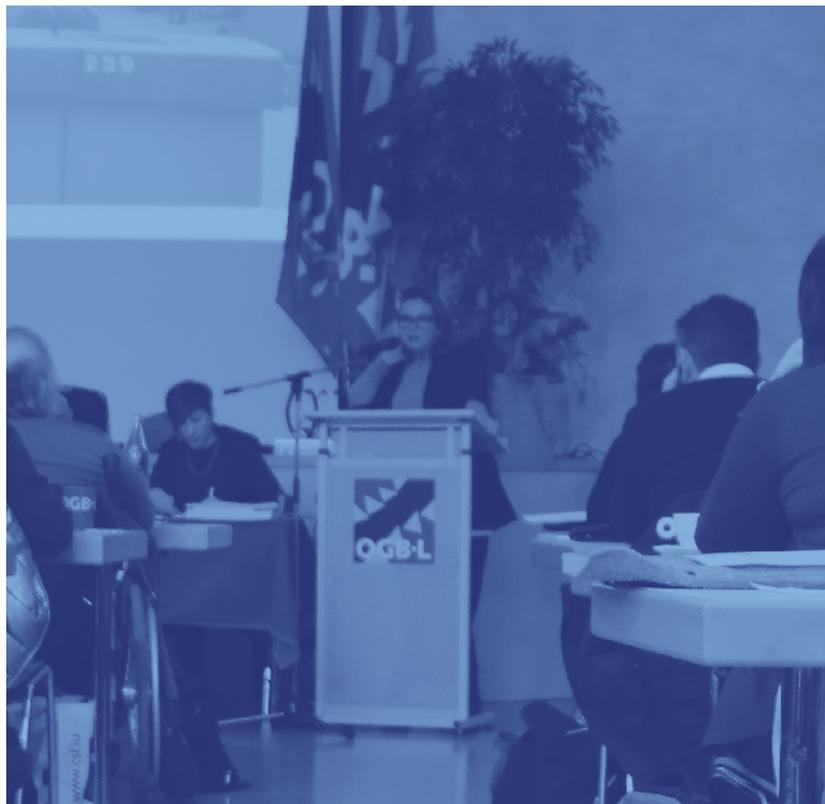
troduction d'une taxe spécifique sur le diesel des camions.

Pour l'OGBL, il y a là une discussion de fond à avoir. La politique de lutte contre le réchauffement climatique ne doit en effet pas être obnubilée exclusivement par les statistiques nationales. En effet, quel gain y a-t-il pour le climat si le carburant, prélevé aujourd'hui sur le territoire national, l'est demain de l'autre côté des frontières. Une logique similaire s'applique à la mobilité électrique. Certes, sa promotion réduira les émissions de carbone comptabilisées dans les statistiques nationales. Mais lorsqu'on analyse l'ensemble du cycle de production, on s'aperçoit assez rapidement qu'il produit des émissions non-négligeables de CO₂. Et quelle énergie alimente le processus.



Concernant l'introduction d'une taxe carbone, l'OGBL revendique qu'elle soit accompagnée d'emblée par des compensations sociales, et pas seulement dans un deuxième temps comme le prévoit le gouvernement. L'OGBL propose par exemple comme piste de remplacer l'actuel système d'abattement sur les frais de déplacements par un « crédit impôt mobilité ». Un système de crédit d'impôts serait en effet plus juste socialement, car progressif en fonction des revenus, là où le système actuel d'abattement profite davantage aux hauts revenus.

Dans l'ensemble, l'OGBL estime qu'il n'y a pas d'alternative à des investissements massifs dans le transport public. L'OGBL salue l'introduction prochaine de la gratuité dans les transports publics, mais rappelle que beaucoup de gens n'ont aujourd'hui pas la possibilité d'y recourir (durée de trajet trop longue, pas d'accès direct ou absence de bus aux heures de travail, surtout lorsque le travail est nocturne). L'OGBL revendique une augmentation de l'offre en transports publics, aussi bien d'un point de vue quantitatif que qualitatif et il estime que la réforme prévue du RGTR lance un mauvais signal dans ce contexte. En effet, même s'il est prévu qu'il y ait davantage de bus le soir et que les bus parcourent davantage de kilomètres que ce n'est actuellement le cas, force est de constater que les trajets parcourus vont être réduits de 243 à 179. L'OGBL revendique parmi d'autres choses également des améliorations quant au transport transfrontalier et rappelle qu'il demande de l'extension de la gratuité du chemin de fer jusqu'à la première gare se situant de l'autre côté de la frontière. (Lire également notre dossier central). ◇



Elections de la Chambre des fonctionnaires et des employés publics

Du 20 au 31 mars 2020 se tiendront les élections de la Chambre des fonctionnaires et des employés publics. Des élections sociales auxquelles participe l'OGBL. Et pour la première fois depuis des décennies, l'OGBL, associé au Landesverband, présentera des listes de candidats dans quasiment toutes les catégories.

Accord de coopération avec l'APPCA

Un nouvel accord de coopération sera signé le 25 février entre l'OGBL et l'Association du personnel des centres de compétences et de l'agence: éducatif et psycho-social (APPCA).

L'initiative pour un devoir de vigilance rencontre la présidente de l'OGBL

Quelle place pour les droits humains dans la chaîne de valeur des entreprises?

Lors d'une récente entrevue avec des coordinateurs de l'Initiative pour un devoir de vigilance (IDV), la nouvelle présidente de l'OGBL, Nora Back, a souligné l'importance que peuvent revêtir des délégués syndicaux dans la mise en œuvre d'un devoir de vigilance efficace quant au respect des droits humains dans le cadre des activités des entreprises.

Des formations inspirées des principes directeurs des Nations Unies sont d'ailleurs déjà prévues par l'OGBL pour les représentants du personnel afin de les sensibiliser à ce sujet important, dont la mise en œuvre constituerait une mesure préventive dans le cadre de la lutte contre les violations des droits humains.

Nora Back a notamment rappelé dans ce contexte que l'OGBL, en tant que membre fondateur de l'IDV, a adopté lors de son congrès, en décembre 2019, une résolution afférente pour que le gouvernement prenne ses responsabilités: «Nous attendons également que le gouvernement luxembourgeois prenne rapidement une initiative concrète afin d'initier, tant en Europe qu'au Luxembourg, la mise en place d'une loi contraignante et effective pour un devoir de vigilance permettant de garantir le respect des droits humains et de l'environnement tout au long de la chaîne de valeur.»



L'OGBL lance par ailleurs un appel à l'adresse de l'UEL visant à ce qu'elle soutienne également l'initiative. Si de nombreuses entreprises se sont certes dotées de chartes éthiques ou de programmes de responsabilité sociale (RSE), force est de constater que ces mesures, même si elles vont dans la bonne direction, n'ont pas réussi à empêcher les violations des droits humains à l'échelle mondiale. L'OGBL tient également à souligner dans ce contexte qu'une mesure contraignante en matière de devoir de vigilance ne s'oppose pas à une éco-

nomie dynamique, comme le prouvent certains pays ayant déjà adopté une telle mesure. D'ailleurs, aucune étude n'a jamais démontré que des normes contraignantes en matière de droits humains nuisent à la compétitivité d'un pays. Les intérêts économiques peuvent donc être parfaitement poursuivis dans le respect des droits humains. ◊

L'OGBL a rencontré la ministre de l'intérieur

L'impôt foncier doit contribuer à la lutte contre l'explosion des prix du logement

Une délégation de l'OGBL a été reçue récemment par la ministre de l'Intérieur. L'entrevue a porté principalement sur la réforme de l'impôt foncier annoncée par le gouvernement. La ministre a notamment fait savoir que la réforme de l'impôt foncier sera un élément de la grande réforme fiscale qui est envisagée et que les travaux préparatifs ne sont pas encore achevés.

La ministre a indiqué que, selon elle, l'impôt foncier doit demeurer une recette fiscale communale. En même temps, le nouveau cadre d'évaluation de l'imposition de la propriété foncière qui se fait attendre depuis longtemps, devrait contenir un volet social quant au propre logement.

De son côté, l'OGBL est revenu sur sa revendication visant à ce que le gouvernement prenne d'urgence des mesures fiscales contre la spéculation foncière et immobilière. Si le gouvernement ne le fait pas, alors la lutte contre l'augmentation des prix immobiliers et contre les pertes de pouvoir d'achat supplémentaires qu'elle provoque, au détriment de la population, demeurera vaine.

C'est la raison pour laquelle l'impôt foncier doit en outre évoluer pour devenir un impôt anti-spéculation. L'OGBL a rappelé dans ce contexte sa proposition consistant en une exemption fiscale pour le logement propre et un impôt foncier qui augmenterait progressivement en fonction du

nombre de biens fonciers possédés. Les recettes fiscales supplémentaires qui en découleraient pour les communes devraient être dédiées aux logements sociaux communaux et l'acquisition communale de terrains, voire de logements.

Tant la ministre de l'Intérieur que l'OGBL ont souligné la nécessité d'une imposition plus efficace des parcelles non construites et des logements non occupés. On n'échappera pas à une mesure fiscale nationale.

À la fin de l'entrevue, une nouvelle rencontre a été planifiée, qui devait être dédiée entre autres à la législation communale et la réforme prévue dans le secteur du logement. ◊



L'OGBL solidaire de la CGT dans sa lutte contre le projet de «réforme» du système de pensions en France

Dans une lettre envoyée le 14 janvier au secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, l'OGBL a exprimé son entière solidarité avec la CGT et les travailleurs en lutte en France contre le projet de «réforme» du système de pensions porté par le gouvernement et le président français.

Cela fait désormais presque deux mois que la CGT et d'autres organisations syndicales luttent pour la sauvegarde du système de pensions en France et contre les détériorations programmées par le projet porté par le gouvernement et le président français. Ce combat - de par sa justesse et l'endurance dont font preuve les travailleurs en lutte - est à plus d'un titre exemplaire.



L'OGBL souligne que ce combat n'est pas seulement important pour les travailleurs en France, mais qu'il l'est également pour ceux des autres pays de l'Union européenne qui subissent, ont subi par le passé ou subiront à l'avenir des attaques similaires.

Dans le cas plus spécifiquement luxembourgeois, cette réforme concerne bon nombre de salariés frontaliers français qui connaissent dans leur très grande majorité des carrières mixtes et qui seront donc directement affectés par ce projet de «réforme», si celui-ci devait voir le jour. Des délégations de l'OGBL rejoignent d'ailleurs régulièrement les actions syndicales organisées par la CGT à Metz et plus généralement en Lorraine. ◊

Fauché lors de la manifestation à Metz

Lors de la manifestation à Metz du 10 décembre contre le projet de réforme des retraites, notre collègue Jean-Pierre Faurent (photo) de la section de Thionville (OGBL), aussi connu sous le nom de «Donald», a été fauché à l'entrée de la rue Serpenoise par une voiture qui a foncé dans le cortège syndical.

Jean-Pierre a été victime de multiples blessures et doit encore se faire opérer du genou dans les semaines à venir. L'OGBL tient à saluer Jean-Pierre Faurent pour son engagement militant sans faille et condamne fermement l'acte irresponsable commis par le chauffard en question.

Bon rétablissement Jean-Pierre!



L'OGBL soutient la FGTB dans son combat pour une sécurité sociale renforcée et justement financée



Dans une lettre envoyée le 28 janvier à la FGTB, l'OGBL a exprimé son entière solidarité avec la FGTB et tous les travailleurs en Belgique qui se mobilisaient pour une sécurité sociale renforcée et justement financée. Le 28 janvier, la FGTB a manifesté courageusement dans les rues de Bruxelles pour défendre le modèle de sécurité sociale belge fondé sur la solidarité. En effet, suite aux mesures adoptées par le dernier gouvernement belge, celle-ci est aujourd'hui en danger.

C'est donc très légitimement que la FGTB s'est mobilisé pour que les travailleurs, les allocataires sociaux et tous les bénéficiaires de la sécurité sociale en Belgique n'aient pas à subir les lourdes conséquences de cette politique socialement injuste et inacceptable.

L'OGBL souligne que ce combat n'est pas seulement important pour les travailleurs en Belgique, mais qu'il l'est également pour ceux des autres pays de l'Union européenne qui subissent, ont subi par le passé ou subiront à l'avenir des attaques similaires.

Une délégation de l'OGBL s'est d'ailleurs rendue à Bruxelles le 28 janvier pour manifester aux côtés de la FGTB.

L'OGBL, qui compte de nombreux travailleurs frontaliers belges parmi ses membres, soutient sans réserve la FGTB dans son combat face aux attaques coordonnées du patronat et d'une partie du monde politique et lui souhaite de remporter cet important combat. ◊

CCT signées

Prefalux s.a

286 salariés

Syndicat Bâtiment, artisanat du bâtiment et constructions métalliques (délégués OGBL : 5/6)

Durée: 36 mois à partir du 1.1.2020 au 31.12.2022

Prime unique: 500€ bruts avec le salaire de janvier 2020

Augmentations salariales:

- augmentation des salaires tarifaires de 1% en 2020, en 2021 et en 2022
- augmentation des salaires réels de 0,6% en 2020, en 2021 et en 2022

Congé social: harmonisation du congé social et du congé pour consultation médicale pour l'ensemble du personnel

Chemolux McBride

+/- 250 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL : 4/6)

Durée: 01.01.2020 - 31.12.2022 (3 ans)

- Augmentation générale des salaires de 0,5% pour l'ensemble du personnel (01.01.2020)
- Introduction d'un système de redistribution de la prime de présence non-allouée
- Prime Sécurité de 400€ pour l'année 2020 uniquement, dont 200€ part individuelle et 200€ part collective
- Modification de l'horaire mobile permettant une plus grande flexibilité des salariés administratifs
- Plan de pension à concurrence de 300€/an par salarié (01.07.2021)
- Augmentation générale des salaires de 0,5 %, s'il n'y a pas eu d'indexation des salaires dans les 12 mois précédents (01.07.2022)

Ampacet Luxembourg

+/- 60 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL : 2/3)

Durée: 01.01.2020 - 31.12.2022 (3 ans)

- Première convention collective reprend et fixe la totalité des éléments de salaire, des avantages et des conditions de travail.
- Introduction d'une grille salariale (01.01.2020)
- La grille salariale et les salaires réels seront revalorisés à hauteur de 1% au 1^{er} janvier 2022.
- Revalorisation de la prime d'assiduité (01.01.2020) : la prime maximale passe de 200€ à 480€. Le calcul se fait par mois (30€/mois) et par trimestre (30€/trimestre). Les absences pour enfants malades ne sont pas prises en compte.
- Revalorisation de la prime de nuit de 15% à 16% (01.01.2020)
- Revalorisation de la prime de fonction supérieure de 2,10€/h à 2,50€/h (01.01.2020)

Kronospan Luxembourg

+/- 300 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL : 4/6)

Durée: 01.01.2020 - 31.12.2022 (3 ans)

- Création de nouveaux grades intermédiaires au sein de la grille salariale offrant plus de possibilités d'évolution aux salariés. Par ailleurs, le Grade F sera obtenu automatiquement après dix années d'ancienneté.
- Augmentation de la prime pour travail de nuit passe de 17% à 20%.
- Revalorisation du «Bonus de production» maximum de 2100€ à 2500€. Il est unifié pour l'ensemble du personnel (donc revalorisé pour les salariés administratifs).
- Introduction d'un «Bonus Calculator» pour l'ensemble du personnel. Il s'agit d'une prime versée mensuellement en fonction des résultats de l'entreprise et de différents indicateurs.
- La prime d'astreinte est augmentée à 150€ brut/semaine et indexée. S'y ajoute une indemnisation de 25€/brut (non indexée) par trajet aller/retour réalisé.

Guardian Luxguard II

+/- 200

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 5/6)

Durée: 01.01.2019 – 31.12.2021 (3 ans)

- Grille salariale unique pour tous les salariés de production, échelonnée sur 14 ans
- Revalorisation des grilles salariales:
 - 1,00% au 1^{er} janvier 2019 (rétroactif)
 - 1,25% au 1^{er} janvier 2020
 - 1,50% au 1^{er} janvier 2021
- Revalorisation des chèques repas pour les salariés administratifs:
 - de 8,40€ à 9,00€ en 2019
 - de 9,00€ à 9,20€ à partir de 2020
- Cadeau de départ: Bon cadeau de 750€ net pour les départs en préretraite et en retraite
- Récupération de 2 jours de congé par jour férié travaillé: deux fois en 2019 (25 et 26 décembre), quatre fois en 2020 quatre fois en 2021
- Cinquième équipe: un groupe de travail sera mis en place afin d'évaluer la faisabilité d'un tel système

CFM/Van Marcke

+/- 120 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 5/5)

Durée: 01.01.2020 – 31.12.2020

Rémunération:

- Prime d'anniversaire de 325€ au mois de juillet 2020
- Nouvelle prime de départ à la retraite de jusqu'à 2.000€
- Prime unique de 140€

Chèques-repas:

- Introduction de chèques-repas à hauteur de 8,8€

Auchan

+/- 1 200 salariés

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 12/13)

Durée: 01.01.2020 – 31.12.2022 (36 mois)

Temps de travail: 50% de supplément pour l'heure travaillée entre 19 et 20h les veilles de jours fériés

Congés: +1 jour de congés pour tout salarié. +1 jour supplémentaire au bout de 20 ans d'ancienneté (4 jours au total)

Rémunération:

- Augmentation de la prime de fin d'année de 75 à 100€; 25€ supplémentaires par enfant à charge
- Nouvelle prime au passage du statut de «débutant» à celui d'«occupant»
- La prime «rayon» devient une prime «secteur, harmonisant» ainsi le système de primes
- Des primes exceptionnelles de 100€ par an

Délégation: Le crédit d'heures hebdomadaire pour le poste de délégué à l'égalité passe de 4 à 12h

Bram

230 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 6/6)

Durée: 01.07.2019 – 31.12.2020 (18 mois)

Rémunération:

- Augmentation des primes garanties pour le personnel non-vendeur de 30 à 40€
- Augmentation et nouvel échelonnement des bons d'achat pour vêtements de travail
- Augmentation de la prime de retouche de 70 à 75€
- La prime de vacances sera dorénavant aussi payée aux apprentis
- Prime unique de 100€

Administration communale Grevenmacher

33 salariés

Syndicat Services Publics (délégués OGBL: 1/3)

Durée: 01.01.2020 – 31.12.2022

- Introduction d'une prime de préretraite de 5 points indiciaires (93€) pendant les 12 derniers mois de travail;
- Augmentation de la prime de compensation mensuelle à 107 points indiciaires (317€).

Hifi International

+/- 150 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 3/5)

Durée: 01.03.2019 – 30.09.2020 (18 mois)

Congés: +1 jour de congés pour tout salarié

Rémunération: Prime unique de 1.000€

Luxcontrol S.A., LC Luxcontrol asbl et ESCEM asbl

198 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 5/5)

Durée: 01.01.2020 (rétroactif) – 31.12.2020

Augmentations linéaires: augmentation de 1,2 % de la masse salariale en 2020

Revalorisations: augmentation de la valeur des chèques-repas passant de 8,40 à 10,80€

Autres: reprise des discussions et négociations dès printemps 2020 en vue de parvenir à une réécriture complète d'une nouvelle convention collective adaptée aux besoins actuels des salariés des entités Luxcontrol.

Secteur Bus Privé

ca. 3000 salariés

Syndicat Transport ACAL

Durée: 01.02.2020 – 01.02.2023

Augmentations salariales: Prolongation des barèmes de la classe D1 et classe B à 15 années; augmentation salariale de 2% sur 3 ans (1,0% + 0,5% + 0,5%) pour permis D et D1; augmentation salariale de 2,5% dès entrée en vigueur pour permis B et personnel technique avec DAP (CATP).

Congé: amélioration du congé compensatoire en cas de non-respect des 45 heures de repos hebdomadaire:

- 1-6 fois 1 journée
- 7-14 fois 2 journées
- 15-21 fois 3 journées
- 22-28 fois 4 journées
- 29-35 fois 5 journées
- 35+ fois 6 journées

Autres: Introduction de l'ancienneté sectorielle pour années prestées sans interruption dans le secteur couvert par la CCT et dans la même fonction.

Administration communale Mamer

45 salariés

Syndicat Services Publics (délégués OGBL: 3/3)

Durée: 01.01.2020 – 31.12.2022

- Une augmentation salariale de 6 points indiciaires (118€);
- Augmentation de tous les échelons finaux de 10 points indiciaires (196€),
- Augmentation du pécule de vacances de 5 points indiciaires (98€)
- Introduction d'une carrière de contremaître,
- Le classement de salariés non-qualifiés comme salariés qualifiés après 6 ans de service et après participation à 10 journées de formation.
- La transformation de la prime pour vêtements, de l'allocation spéciale et du pécule de vacances en une augmentation du salaire mensuel de 22 points indiciaires (soit 433€),
- Introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre,
- Introduction d'un «compte épargne temps», etc.

Administration communale Rambrouch

21 salariés

Syndicat Services Publics

Durée: 01.01.2020 – 31.12.2022

- Des augmentations des fins de carrières B à 220 points indiciaires (pi), C à 225 pi, D à 255 pi et E à 275 pi;
- l'introduction d'une carrière de contremaître;
- l'introduction d'une prime de chauffeur professionnel mensuelle de 27 points indiciaires (pi) soient 447€; l'introduction prime pour fossoyeurs de 10 pi soient 186€ par tombe;
- l'introduction d'un supplément de salaire mensuelle de 23 pi soient 428€;
- le paiement d'une prime unique annuelle de 1%;
- l'augmentation de l'allocation chef de famille de 4 pi à 29 pi représentant une hausse de 75€;
- l'introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre;
- le paiement d'un supplément de pension après au moins 5 année de services allant de 1.00 à 1.10€ index 100 par année de service prestée au sein de la commune

Cactus: ils ont l'argent, nous le nombre

Le syndicat Commerce de l'OGBL a multiplié les actions syndicales devant les supermarchés Cactus au cours des dernières semaines, pour protester contre le blocage de la direction dans le cadre des négociations conflictuelles portant sur le renouvellement de la convention collective de travail qui concerne quelque 3 200 salariés employés par la chaîne.

En novembre, au vu de la situation, l'OGBL avait dû saisir l'Office national de conciliation (ONC) dont la

première réunion a finalement eu lieu le 12 décembre. En effet, malgré l'excellente situation économique de Cactus et des bénéfices records en 2018, aucun accord n'avait pu être trouvé – les principales revendications des syndicats n'étant pas prises en considération dans la dernière proposition du groupe.

Pour rappel, l'OGBL revendique avant tout un avancement plus rapide dans la grille salariale (un échelon supplémentaire tous les deux ans, au lieu

de tous les trois ans comme c'est actuellement le cas), des revalorisations salariales pour l'ensemble des salariés et la reconnaissance en tant que salariés qualifiés pour les chauffeurs de camions.

A noter enfin que des avancées sont survenues lors des deux dernières réunions de négociations avec la direction. La prochaine réunion devant l'ONC est fixée au 27 février. ◊



Conflit de travail à l'International School of Luxembourg: Le personnel continue à se battre

Le 13 décembre 2019, les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail (CCT) du personnel de l'International School of Luxembourg a.s.b.l. (ISL) ont échoué. L'OGBL, présent à l'ISL avec 4 délégués sur 6, est porte-parole dans ces négociations.

Après plus d'une année de négociations, qui tardaient à aboutir, l'employeur avait accepté la proposition syndicale de signer un accord de prolongation de la CCT.

Elle fût prolongée jusqu'au 29 février 2020. Les négociations continuaient, mais l'approche patronale ne changeait pas quant au fond.

Il n'est donc aucunement surprenant que le personnel rejetait à deux reprises la proposition patronale d'introduire un nouveau barème avec une carrière moins favorable pour les futurs enseignants.

Les concessions patronales (durée du travail, certains accessoires de rémunération et autres) ne sont valables que si les syndicats acceptent la revendication d'introduire un nouveau barème.

La demande syndicale d'augmenter tous les salaires de 2%, a été rejetée par l'employeur dès le début.

La dernière proposition patronale consiste en un barème unique pour le corps enseignant, avec des salaires réduits entre les grades 12 et 24, tout en accordant au personnel actuel des paiements compensatoires jusqu'à ce que, vu l'indexation future, les montants soient équivalents ou supérieurs à ceux prévus dans l'actuel barème. Cette proposition prévoit donc une dégradation de la carrière, aussi pour le personnel actuel.

Cette proposition a été rejetée par l'OGBL et le LCGB le 13 décembre 2019. Le 16 décembre, l'ISL a informé les syndicats par courriel qu'elle avait porté le litige devant l'Office National de Conciliation (ONC).

71,15% du personnel ont participé à un vote organisé par les syndicats et 89,19% des votants (63,46% du personnel) se sont prononcés contre le barème proposé par l'employeur et pour la procédure de conciliation et ses éventuelles conséquences.

Les actions syndicales du personnel ont commencé le 20 janvier et se poursuivront jusqu'à la première réunion devant l'ONC ou jusqu'à ce que la direction soumette une nouvelle proposition, qui ne prévoit pas de détériorations ni pour le personnel actuel ni pour le personnel futur. ♦



TICE: Les problèmes se multiplient, la situation n'a que trop duré!

Les responsables politiques du TICE ont jusqu'à présent fait la sourde oreille aux revendications de la délégation du personnel du TICE en vue de la résolution des graves problèmes qui se posent actuellement en matière de dumping salarial, de sécurité et de bien-être au travail et surtout de dégradation massive des conditions de travail!

Le syndicat Services publics de l'OGBL/Landesverband a organisé dans ce contexte un piquet de protestation le 3 février dernier devant le siège de l'entreprise à Esch-sur-Alzette pour dénoncer cette situation.

Lors de son intervention, le président de la délégation du personnel, Yves Kollwelter, y a énuméré les différents problèmes auxquels les salariés sont confrontés, mais il a également présenté les revendications du syndicat Services publics de l'OGBL/Landesverband en vue d'y remédier.

Le syndicat Services publics de l'OGBL/Landesverband revendique tout d'abord l'application de la convention collective de travail des salariés communaux des communes du Sud aux salariés ravitailleurs (Tanker) du TICE. Les salariés ravitailleurs du TICE ne disposent actuellement en effet d'aucune convention collective de travail et le dumping salarial se chiffre à au moins -30% par rapport aux salariés communaux du Sud. L'instauration d'un système à deux vitesses pour des salariés travaillant au sein d'une instance communale du sud TICE est scandaleuse. Ces salariés sont tous obligatoirement détenteurs d'un permis de conduire pour chauffeur de bus et disposent en plus du permis remorque. Ils ont de plus une tâche multifonctionnelle. Ils doivent être classés au moins dans la

carrière A3 de la CCT des salariés des communes du Sud!

L'OGBL/Landesverband demande ensuite l'embauche immédiate d'un nombre suffisant de fonctionnaires chauffeurs de bus afin de pallier aux 10 400 heures supplémentaires engendrées par 850 rappels de congé au sein du TICE. Les chauffeurs de bus doivent enfin bénéficier d'une organisation efficiente des horaires de travail afin de pouvoir disposer de repos journaliers et hebdomadaires dignes de ce nom. Les chauffeurs de bus doivent pouvoir se reposer car ils sont soumis à une augmentation croissante du stress au travail et à une détérioration constante de leurs conditions de travail due au surplus de trafic sur les routes, au comportement de plus en plus incivil des usagers de la route et du transport. Combinée à un manque de temps de repos flagrant, cette situation constitue une situation de danger grave pour les chauffeurs et pour les usagers. Le manque de personnel ne doit en aucun cas être compensé par une détérioration des tournées «débutants» ou des tournées «allégées»! Le syndicat Services publics revendique en outre une

réduction du temps de conduite pour les jeunes chauffeurs de bus prestant un travail posté. L'utilisation scandaleuse de contrats à durée déterminée, au lieu d'une fonctionnalisation immédiate du lors des nouvelles embauches, est quant à elle illégale et doit être abrogée. En effet, les nouveaux chauffeurs de bus stagiaires ayant réussi l'examen d'embauche sont engagés sous contrat à durée déterminée pour une période allant d'une à deux années avant de pouvoir entamer leur période de stage obligatoire de deux années en vue d'achever leur fonctionnalisation définitive. Il s'agit ici non seulement d'un abus du code du travail mais également une attaque du statut du fonctionnaire. Enfin, le syndicat Services publics de l'OGBL/Landesverband revendique des toilettes aux terminus de Differdange, Rodange et Lamadelaine. Les chauffeurs devant prester leur pause après quatre heures de trajet ne disposent en effet pas de toilettes à Differdange, Rodange ou Lamadeleine. Outre la gêne pour le personnel aussi bien masculin que féminin, ceci constitue une détérioration manifeste de leurs conditions de travail et peut aussi engendrer de graves problèmes de santé. ◊



Deuxième piquet de protestation des agents de nettoyage travaillant dans les bâtiments de la Commission Européenne

Les agents de nettoyage travaillant dans les bâtiments de la Commission européenne ont manifesté, le 10 décembre dernier, deux mois après leur premier piquet de protestation, pour dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail. Les agents de nettoyage dénoncent des cadences infernales, une réduction de personnel et une dégradation des conditions de travail depuis que la Commission européenne a modifié son cahier des charges dans 7 bâtiments à Luxembourg où l'entreprise ISS Facility Services S.A. a repris les chantiers.

La Commission européenne, bien que rejetant toute la responsabilité sur la société ISS, s'est engagée à faire une propre évaluation et est revenue vers l'OGBL, sans pour autant avoir trouvé une solution pour l'instant. Le syndicat Nettoyage de l'OGBL a ainsi été informé par l'office en charge qu'il ne peut ni intervenir dans la gestion interne d'ISS, ni imposer une méthode de travail ou un nombre de personnel de nettoyage par bâtiment.

La société ISS indique, quant à elle, faire tout ce qui est dans ses moyens pour améliorer les conditions de travail de ses salariés, mais qu'elle ne peut pas s'engager aujourd'hui à augmenter le personnel. Le problème ne réside pas selon l'entreprise dans le manque de personnel, mais plutôt dans l'incompréhension par les agents de nettoyage des méthodes de travail à appliquer. Les responsables disent également faire face à un taux d'absentéisme jamais vu. L'absentéisme, considéré par le management d'ISS comme un manque de

volonté, inquiète l'OGBL car il traduit en réalité un épuisement physique et mental de nombreux salariés.

Rappelons également que depuis le début de l'année, le budget de la Commission européenne a été réduit, entraînant une réduction de personnel, d'heures de service, de matériel et de produits. L'OGBL souligne l'urgence de cette situation: les cadences et la pression que subissent les salariés mettent en

péril leur santé et leur sécurité et des mesures concrètes doivent être prises au plus vite. Personne ne peut rester indifférents à la mobilisation des salariés et à leurs cris d'alerte. Il est trop simple de rejeter la faute sur des agents qui ne comprendraient pas leurs tâches. Nombre de salariés travaillent dans ces bâtiments depuis de nombreuses années, et n'avaient jusqu'à aujourd'hui, jamais rencontré de problèmes. ◊



Signature d'un plan social chez Delphi Technologies

Après 9 réunions de négociations difficiles, un plan social a été signé fin janvier entre Delphi Technologies et l'OGBL, seul syndicat signataire de la convention collective de travail, et la délégation du personnel.

La signature du plan social clôture une longue série d'entrevues et de réunions de négociation qui avaient commencé dès l'annonce de la restructuration fin novembre 2019.

En effet, le groupe Delphi a décidé de réorganiser sa structure d'entreprise au niveau mondial. La délocalisation quasi complète de la division «Fuel Injection System» et de la division composantes (PTP) vers d'autres sites, notamment vers Blois (France), aura comme conséquence la disparition de presque la moitié des emplois au Luxembourg d'ici la fin 2021 (Delphi emploie actuellement 514 salariés à Bascharage). Concrètement, cela signifie que seule la partie E&E (Electronics and Electrification) restera au Luxembourg.

Afin de préserver un nombre maximum d'emplois, un plan de maintien dans l'emploi a été signé mi-décembre en amont du plan social. Ce texte prévoit une série de mesures telles que les départs en préretraite-ajustement, le prêt temporaire de main-d'œuvre, des aides au réemploi, des formations ainsi qu'un plan de départs volontaires.

Le nombre de licenciements prévus a pu être diminué de 300 à 243 personnes, ce qui reste tout de même un nombre considérable. Ce nombre pourra néanmoins encore diminuer en fonction des départs en préretraite-ajustement et de transferts internes.

Dans le cadre du plan social, l'OGBL et les représentants du personnel ont négocié des mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés licenciés. Parmi ces mesures, citons: une indemnité extra-légale forfaitaire à laquelle s'ajoute une indemnité liée à l'ancienneté et à la situation familiale,

un budget permettant de réaliser un «outplacement» et/ou une formation.

L'OGBL exige des engagements

Dès l'annonce du plan de restructuration, l'OGBL a sévèrement dénoncé cette décision visant à délocaliser les activités de la société et a revendiqué la pérennisation des emplois, d'autant plus qu'il s'agit déjà du cinquième plan social endéans 10 ans.

L'OGBL dénonce notamment que ce type de décision brutale soit prise par des responsables au niveau global qui ne participent aucunement aux négociations au Luxembourg. L'OGBL est particulièrement inquiet de cette diminution constante et importante de l'emploi et exigera des engagements et des réponses claires du futur repreneur BorgWarner - une reprise qui n'a d'ailleurs pas manqué de surprendre toutes les parties signataires pendant les négociations. ♦



Une réforme cohérente des formations de l'ensemble des professions de santé s'avère nécessaire

Depuis plusieurs mois, une discussion publique s'est imposée concernant la pénurie de professionnels de santé au Luxembourg et le besoin de rendre ces métiers et leurs formations professionnelles plus attractifs.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL tient à rappeler dans ce contexte que la ressource la plus importante d'un hôpital ou d'une institution de soins réside dans ses salariés. Cependant, l'augmentation constante de la densité de travail, l'accumulation d'heures supplémentaires et la pénibilité du travail posté dans le secteur de la santé et des soins nuisent à l'attractivité des métiers concernés et a pour conséquence que le besoin en personnel soignant qualifié n'est plus satisfait.

Le diagnostic est inquiétant: le Luxembourg fait face à un manque de personnel dans un secteur qui est censé

protéger les personnes les plus vulnérables de notre société. Pour le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, une réforme de la formation des professions de santé s'avère nécessaire, mais l'OGBL souligne qu'une telle réforme ne peut se faire que dans la cohérence et donc en tenant compte de toutes les professions de santé. Ceci est la seule façon de mettre en place une base suffisamment forte sur laquelle repose un secteur qui n'est pas là pour être rentable, mais pour assurer une prise en charge optimale des personnes qui en dépendent.

L'OGBL revendique ainsi que les formations des professions de santé soient intégrées au processus de Bologne avec la création d'un Bachelor pour les infirmiers et d'un Master pour les infirmiers spécialisés, afin de pouvoir faire face aux défis de demain dans un secteur en constante évolution.

Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs souligne l'importance de mettre en place un modèle de formation cohérent, incluant et revalorisant tous les acteurs actuels et il met en garde face aux dangers qu'engendrerait la création de nouvelles professions intermédiaires. L'OGBL s'oppose ainsi clairement à la création de deux niveaux d'infirmiers, ainsi qu'à une remise en question de la place et des tâches propres aux aides-soignantes ou encore aux auxiliaires de vie et aux aides socio-familiales dans le secteur de la santé et des soins.

En tant que plus grand syndicat représenté dans le secteur de la santé et des soins, l'OGBL demande enfin au gouvernement à être associé au processus d'élaboration d'une telle réforme des formations des professions de santé dès qu'il en prendra l'initiative. ◊



DOSSIER

#1 2020 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |





La justice sociale est la force motrice de la transition écologique et numérique.

Les incendies qui ravagent actuellement le bush australien sont le dernier exemple en date des effets de plus en plus nombreux du réchauffement climatique lié aux activités humaines. Les probabilités scientifiques se muent en réalités mortelles, tant pour l'être humain que pour le monde animal. La fonte des calottes polaires et des glaciers, le dégel du permafrost, l'agonie des récifs coralliens, les conditions météorologiques extrêmes, la disparition d'espèces animales et végétales, tous ces phénomènes se poursuivront dans les décennies à venir et ne feront que s'amplifier. Les milieux scientifiques tirent la sonnette d'alarme sur les points de bascule irréversibles.

Tout comme l'humanité est capable de détruire son espace vital, c'est à elle de le préserver. Nul ne peut contester le caractère urgent des mesures politiques à prendre pour lutter contre l'épuisement des ressources naturelles et les émissions de gaz à effet de serre nuisibles au climat et à l'environnement.

Et pour que la politique de protection du climat puisse aboutir, il est également impératif que le débat démocratique, la solida-

rité et la coopération internationales, des relations commerciales équitables, le maintien de la paix et le désarmement ainsi que la lutte mondiale contre les injustices sociales encadrent son action.

Le mouvement syndical international a un rôle à jouer dans la lutte pour une protection du climat équitable. De concert avec la Confédération syndicale internationale et la Confédération européenne des syndicats, l'OGBL soutient les objectifs climatiques adoptés lors de l'accord de Paris sur le climat en 2015. La hausse des températures par rapport au niveau préindustriel doit être limitée à 1,5°C d'ici 2100. L'Union européenne vise l'objectif «zéro émission nette» à l'horizon 2050.

Notre syndicat approuve les objectifs fixés pour 2030 dans le projet de loi luxembourgeois «climat» et dans le **Plan national Energie et Climat (PNEC) au niveau de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'augmentation de l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables.**



Le projet de loi «climat» doit être amélioré

Les principes fondamentaux inscrits dans le projet de loi «climat», sur lesquels s'appuiera la politique climatique luxembourgeoise, doivent être considérés comme positifs.

Citons notamment le principe de justice climatique qui impose à la politique climatique de réduire ou de limiter les inégalités existantes ou nouvelles liées au réchauffement climatique. Autre point positif, les mesures politiques de protection climatique doivent être évaluées par rapport à leur impact sur la justice sociale et, le cas échéant, être complétées par un mécanisme de redistribution en fonction de la situation sociale de chacun.

En revanche, les conditions de participation à l'organisation de la politique de

protection du climat qui ont été proposées aux syndicats sont plus qu'insuffisantes aux yeux de l'OGBL. Certes, le projet de loi prévoit de créer une «plateforme pour l'action climatique et la transition énergétique», mais l'article de loi y relatif est très vague et tout sauf concret. Rien n'est précisé quant aux effectifs, missions, compétences et procédures de la «plateforme». La simple référence au règlement européen, qui «exige un dialogue à plusieurs niveaux sur le climat et l'énergie conformément aux réglementations nationales», est insuffisante.

Et ce pour une raison simple. La transition vers une société et une économie pauvres en carbone pose de nombreuses questions et de nombreux problèmes sur le plan social. Aussi bien concernant le

monde du travail, l'emploi et les métiers que la structure de la société et la qualité de vie dans leur ensemble. Presque aucun domaine politique ou privé n'y échappe. Et le risque d'aggravation des inégalités sociales est très élevé.

C'est la raison pour laquelle l'OGBL exige du gouvernement un concept clair de structuration du dialogue social qui respecte et reconnaisse les droits de participation et la représentativité des partenaires sociaux en général, et des syndicats représentatifs au plan national en particulier. Le projet de loi «climat» doit donc être remanié sur ce point. Il doit envoyer un signal clair dans cette direction.

L'OGBL et le Pacte vert européen

La nouvelle Commission européenne a dévoilé le Pacte vert européen («Green deal»), sa nouvelle stratégie de croissance pour l'Europe. Avec un programme législatif couvrant l'approvisionnement en énergie, la production industrielle, les transports et l'agriculture, l'Europe ambitionne de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 50 à 55% d'ici 2030 et d'atteindre la neutralité climatique à l'horizon 2050.

L'OGBL salue cette initiative et soutient les objectifs visés, tout comme la mutation prévue de la Banque européenne d'investissement en «banque du climat» et le programme d'investissement européen en faveur de la protection du climat. Toutefois, la question se pose de savoir si ce Pacte vert, tel qu'il se présente, suffira pour atteindre les objectifs visés. En effet, seuls 7,2 milliards d'euros supplémentaires, sur un montant total de 100 milliards d'euros, sont prévus pour mettre en œuvre cette «transition juste» (cf. article d'Adrien Thomas dans ce dossier). Dans l'ensemble, le Pacte vert reste bien inférieur aux calculs des dépenses nécessaires pour atteindre l'objectif de zéro émission nette en 2050 effectués par les Nations Unies, l'OCDE ou la Cour des comptes européenne.

Dans ce contexte, l'OGBL rappelle que les mécanismes du Pacte de stabilité et de croissance européen, qui déterminent les valeurs de référence de la politique budgétaire des États membres de la zone euro, doivent être réformés pour donner aux États une plus grande marge de manœuvre pour les investissements futurs. Sur ce point, il demande que les investissements nécessaires à la transition écologique ne soient pas comptabilisés comme dette dans le cadre des critères de Maastricht. Cette revendication s'adresse aussi directement au gouvernement luxembourgeois afin que celui-ci agisse instamment au niveau européen dans cette direction.

Pour l'OGBL, le Pacte vert doit revêtir une dimension sociale forte. Il ne suffit pas de parler de la «transition juste», il faut en faire une composante équivalente de toutes les initiatives et tous les règlements à l'échelle européenne. Les travailleurs européens ne doivent pas être sacrifiés sur l'autel de la transition numérique et écologique. Le socle européen des droits sociaux doit être mis en œuvre, la protection des emplois et des qualifications doit être une priorité et la participation des syndicats doit être étendue à tous les niveaux. Cette dimension n'est pas suffisamment prise en compte dans le Pacte vert tel qu'il se présente actuellement. On peut craindre que les investissements du futur «fonds de transition juste» ne bénéficient plus aux employeurs qu'aux travailleurs.

Au demeurant, il revient aux États membres de décider ou non de mettre en place un plan pour la transition juste. Seuls les États qui le feront recevront des financements. Par conséquent, la transition juste risque de rester à l'état de théorie dans une grande partie de l'Europe. La mise en place d'un tel plan devrait être obligatoire pour tous les États membres. Les partenaires sociaux doivent y participer, et leur rôle au niveau européen ne doit pas non plus être négligé.

Le Pacte vert ne doit, en aucun cas, entraîner l'aggravation des inégalités sociales en Europe. S'agissant de la politique fiscale, notamment de l'augmentation des moyens fiscaux pour la politique climatique, les bas et moyens revenus ne doivent pas être frappés par des charges fiscales supplémentaires. Il faut taxer, comme on le demande depuis longtemps, les grandes fortunes et les revenus du capital. Les systèmes sociaux des États doivent être renforcés, et non affaiblis. Le même principe s'applique aux services publics.

Quand on parle du Pacte vert, il faut savoir que la justice sociale est le principal moteur de la transition écologique et numérique. Elle permet de lutter contre les nouvelles fractures sociales et garantit une bonne qualité de vie pour tous. Elle est ce qui motive et mobilise la société pour atteindre les objectifs climatiques. L'OGBL y apportera sa contribution.

Emploi & transition écologique

La décarbonisation des sociétés et de l'économie mondiale est un enjeu crucial. Le développement des énergies renouvelables et l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments vont créer de nombreux nouveaux emplois. En même temps, un certain nombre d'emplois liés aux énergies fossiles sont voués à disparaître à terme. Cela pose la question de la requalification et de l'emploi des travailleurs concernés.

Le concept de la «transition juste» comme réponse aux défis sociaux de la transformation écologique est aujourd'hui largement présent dans le débat public. La nouvelle Commission européenne l'a repris et souligne, dans le cadre du «Green Deal» qu'elle vient de proposer, la nécessité de soutenir les régions les plus touchées par la décarbonisation de l'économie. L'accord de Paris sur le climat, conclu en 2015, mentionne dans sa préambule la nécessité «de tenir compte des impératifs d'une transition juste pour la population active et la création d'emplois décents et de qualité».

L'idée de la transition juste a été élaborée par le mouvement syndical et représente à ce jour la principale contribution des syndicats au débat sur le climat. Le concept a été développé par la Confédération syndicale internationale (CSI), qui représente 206 millions de membres dans 163 pays. La CSI, dont l'OGBL est membre, s'engage de façon résolue pour des objectifs ambitieux de réduction des émissions de CO₂ depuis la conférence de Copenhague de 2009 sur le changement climatique. En parallèle, la CSI réclame une transition

juste pour les travailleurs dont l'emploi est impacté par la décarbonisation. Les piliers essentiels de la transition juste sont des investissements publics en vue de la création d'emplois verts, la planification de la transition, le dialogue social, des opportunités de formation professionnelle pour les travailleurs et des systèmes de protection sociale performants.

Avant de devenir une revendication clé du mouvement syndical à l'adresse des décideurs politiques et économiques, la transition juste a permis au mouvement syndical international de surmonter ses divisions internes par rapport aux politiques climatiques. En 1997, lors de la conclusion de l'accord de Kyoto, le mouvement syndical avait été incapable de prendre clairement position. En particulier la confédération syndicale des Etats-Unis AFL-CIO refusait de soutenir l'accord de Kyoto parce qu'il ne fixait pas d'objectifs de réduction des émissions de CO₂ aux pays en voie de développement. Les syndicats de mineurs nord-américains, en alliance avec les entreprises minières, étaient fortement opposés à toute action climatique ambitieuse. D'autres composantes du mouvement syndical international, en particulier les syndicats européens, réclamaient en revanche une politique climatique plus ambitieuse. En développant la revendication d'une transition juste, les dirigeants de la CSI ont finalement rendu possible un engagement plus poussé du syndicalisme international sur l'enjeu climatique.

L'urgence climatique rend nécessaire une accélération de la décarbonisation au cours des années à venir. Des chercheurs ont montré que les lobbies liés à l'industrie fossile ont exercé au cours des dernières décennies une action concertée pour mettre en doute l'existence du changement climatique et retarder ou empêcher l'action climatique. Dans de nombreux secteurs, les entreprises exercent aussi des formes de chantage à l'emploi, en faisant pression sur les salariés et leurs représentants pour qu'ils s'opposent à des politiques de réduction des émissions.

Ici intervient la responsabilité du mouvement syndical pour affirmer une poli-

tique indépendante sur les enjeux climatiques au niveau des entreprises et des secteurs d'activité. Les syndicats sont en mesure d'occuper une position centrale sur la question du changement climatique: présents dans les entreprises, ils maîtrisent les débats sur l'évolution des systèmes productifs, et sont en même temps capables de défendre l'intérêt général en matière d'environnement et de santé publique. Au cours de son histoire, le syndicalisme a su se réinventer à de nombreuses reprises. Il a intégré de nouvelles thématiques et de nouvelles revendications: droit des femmes, intégration des immigrés, santé et sécurité au travail. La décarbonisation de l'économie et des sociétés est l'enjeu majeur du 21^e siècle, auquel le mouvement syndical doit répondre.

L'urgence climatique rend nécessaire une accélération de la décarbonisation au cours des années à venir



◆◆
Dr. Adrien Thomas

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research

Taxe sur le CO₂ et principe pollueur-payeur

Un point de vue plus nuancé est permis

Les émissions de gaz à effet de serre nuisibles pour le climat doivent être réduites d'au moins 55% d'ici 2030. Pour 2050, les émissions nettes devront être ramenées à zéro. L'OGBL est favorable à ces objectifs qui s'inscrivent dans la lignée de l'accord de Paris sur le climat. L'OGBL soutient également nombre des mesures visées par le gouvernement pour atteindre ces objectifs.

Mais il en existe aussi qui nécessitent une analyse critique parce qu'elles ne sont pas nécessairement pertinentes ou que leur efficacité est surévaluée et qu'elles remettent en question le principe de justice sociale dans le cadre de la transition écologique.

C'est ainsi que l'introduction en 2021 de la taxe sur le CO₂ annoncée par le gouvernement, qui concerne le fioul, le gaz naturel, le diesel et l'essence, pose toute une série de questions. Est-ce que la taxe sur le CO₂ entraînera bien ce que ses partisans annoncent, à savoir une réduction des émissions de gaz à effet de serre? Ou est-ce que la taxe sur le CO₂ n'est rien d'autre qu'un impôt de plus qui, compte tenu de sa popularité actuelle, rencontre une opposition politique relativement faible? Quelles seront les conséquences de la taxe sur le CO₂ pour les différentes couches de la population? Ne va-t-elle pas au contraire renforcer les inégalités fiscales qui existent déjà? Et enfin, la taxe sur le CO₂ ne va-t-elle pas avant tout répercuter le principe pollueur-payeur, critiquable à bien des égards, sur les indi-

vidus, sans conséquences financières, idéologiques et politiques pour les véritables responsables, à savoir les groupes et les détenteurs de capitaux dans le secteur de l'énergie fossile et des industries connexes?

Naturellement, cet article ne peut aborder en profondeur chacune des questions soulevées. Il vise avant tout à enrichir le débat actuel sur la taxe sur le CO₂.

Plus de 50 pays ont déjà introduit différentes variantes de cet impôt. L'hypothèse centrale, c'est qu'en réglementant le prix du marché du CO₂, producteurs comme consommateurs adoptent un comportement plus respectueux de l'environnement. Autrement dit: frapper au portefeuille pour faire changer les choses. L'idée peut sembler simple, mais elle ne l'est pas.

Les analyses de l'OCDE n'identifient aucun lien de cause à effet entre les taxes sur le CO₂ et la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Certaines montrent que d'autres facteurs, notamment la désindustrialisation, les innovations techniques sans lien avec le prix du CO₂ ou encore les cycles de crises économiques, exercent une influence plus importante sur l'évolution des émissions. Et la comparaison entre pays avec et sans taxe sur le CO₂ ne livre aucun résultat probant.

Ce qui est problématique, c'est l'argument avancé pour introduire la taxe sur le CO₂, à savoir l'application du principe pollueur-payeur. Les principaux responsables des émissions de gaz à effet de serre sont les multinationales actives dans la production industrielle et d'énergies fossiles. Celles-ci actionnent tous les leviers idéologiques, politiques et économiques à leur disposition afin de bloquer ou de reporter le plus longtemps possible la sortie de l'extraction

et de la production d'énergies fossiles. Et leurs lobbyistes présents par milliers à Bruxelles et à travers le monde agissent pour protéger dans toute la mesure du possible le profit capitalistique de ces groupes des taxes sur le CO₂ et autres mesures fiscales. Non sans succès d'ailleurs, comme en témoignent les nombreux problèmes que pose l'organisation des échanges internationaux de droits d'émission.



Dans ce contexte, il ne saurait être question d'une application socialement juste du principe pollueur-payeur. Et ce fait relativise à plusieurs égards l'argument principal en faveur de l'introduction de la taxe sur le CO₂.

La pression sur le portefeuille devrait surtout toucher le consommateur final. D'un point de vue idéologique, l'imposition du consommateur masque les véritables responsabilités en matière d'émissions de gaz à effet de serre. Ce sont les consommateurs individuels qui paient la facture, qui est ainsi, en quelque sorte «privatisée». La taxe sur le CO₂, aussi populaire puisse-t-elle sembler, dépasse le soi-disant libre arbitre des participants au marché et néglige de manière flagrante le fait que ceux-ci n'ont pas, pas encore ou pas suffisamment d'alternatives leur permettant d'adopter un comportement «plus respectueux de l'environnement».

Sur le plan de la politique fiscale, la taxe sur le CO₂ prélevée sur le consommateur crée de nouvelles inégalités. Entre l'imposition des sociétés susmentionnées et le citoyen, d'une part, et entre les différentes catégories de revenus, d'autre part.

La taxe sur le CO₂ proposée par le gouvernement présente toutes les qualités d'un impôt indirect. Les impôts indirects sont régressifs car ils favorisent les ménages à hauts revenus par rapport aux autres couches de la population.

Citons le STATEC: «La part du revenu disponible que les ménages destinent à l'achat de carburants est 2,3 fois plus importante pour les 20% des ménages les moins aisés que pour les 20% des ménages les plus aisés». Parce que cet impact régressif est glissant, la classe moyenne est également concernée, bien que dans une moindre mesure.

À cet égard, on peut lire dans le projet de

loi «climat» du gouvernement ce qui suit: «Toute mesure de politique de protection climatique est évaluée quant à son impact sur l'équité sociale, et le cas échéant, complétée par un mécanisme de redistribution financière calculée en fonction de la situation sociale des personnes concernées.» Le principe de «justice climatique» en vertu duquel la politique de protection climatique doit réduire ou limiter les inégalités existantes ou nouvelles créées par le réchauffement climatique doit également être pris en compte.

Est-ce que ces principes seront mis en œuvre par le gouvernement dans le cadre de la taxe sur le CO₂ ?

Dans l'accord de coalition, le gouvernement s'est engagé à ne pas toucher au mécanisme de l'indexation. Or, la prise en compte de la taxe sur le CO₂ dans le panier de l'index ne suffira pas. Annoncée par le gouvernement, la redistribution d'une partie des recettes aux «bas revenus» en guise de compensation sociale est vague. L'OGBL demande pour les bas revenus et la classe moyenne la mise en place d'un mécanisme de répartition qui compenserait l'effet régressif susmentionné. Dans le domaine des transports, l'OGBL propose d'introduire un crédit d'impôt (cf. article suivant).

Et qu'en est-il de la compensation sociale de la partie de la taxe sur le CO₂ qui renchérit le fioul et le gaz naturel?

L'explosion des coûts dans le domaine du logement grignote de plus en plus le pouvoir d'achat des bas revenus et de la classe moyenne. Les bas revenus, qui n'ont pas le «libre choix» de chauffer et d'isoler leur logement de manière plus respectueuse de l'environnement, sont les plus touchés. En tant que locataires, ils n'ont aucun pouvoir de décision sur les investissements ou, s'ils sont propriétaires de leur logement, ils n'ont généralement pas les moyens d'effectuer des investissements respectueux de l'environnement et efficaces sur le plan énergétique. Jusqu'à présent, le gouvernement n'apporte pas de réponse satisfaisante à cette problématique qui ne fera que s'aggraver avec l'introduction de la taxe sur le CO₂.





Pour un crédit d'impôt «mobilité»

Une nouvelle hausse des accises sur le diesel et l'essence, qui avaient déjà augmenté en 2019, est prévue pour mai 2020. Le gouvernement a par ailleurs annoncé l'introduction d'une taxe sur le CO₂ à partir de 2021 (20 EUR par tonne de carburant), qui sera majorée de 5 EUR par tonne en 2022 puis en 2023.

Cette taxe sur le CO₂ devrait générer quelque 150 millions d'EUR de recettes fiscales en 2021, qui, selon le gouvernement, seront utilisées de manière «équilibrée» pour financer, d'une part, des mesures de protection du climat et, d'autre part, un allègement social ciblé par le biais de mesures fiscales (p. ex. crédit d'impôt) et sociales au sens de la justice sociale pour les ménages à faibles revenus.¹

En plus de se montrer critique vis-à-vis de la taxe sur le CO₂ ainsi que sur son efficacité, l'OGBL regrette que le calendrier de mise en œuvre de la taxe sur le CO₂ ne s'accompagne pas d'informations plus précises quant au volet social. L'OGBL n'approuvera pas la taxe sur le CO₂ tant que des propositions gouvernementales concrètes et satisfaisantes de compensations sociales ne seront pas présentées.

Le problème fondamental tient à la nature régressive des impôts indirects, qui favorisent les revenus élevés au détriment des revenus moyens et, surtout, des revenus faibles. Une mesure fiscale ne peut être socialement juste que si elle abroge ce caractère régressif.

En réponse à l'augmentation des accises et à l'annonce de la taxe sur le CO₂, l'OGBL demande donc la création d'un crédit d'impôt «mobilité» en remplacement de la déduction fiscale actuellement appliquée au titre des frais de déplacement.

La valeur de référence pour le montant du nouveau crédit d'impôt devrait correspondre à la valeur nette actuelle de l'abattement fiscal pour frais de déplacement qui est accordé sur le revenu annuel brut pour la classe d'impôt 1, imposé à 39%.

Pour la distance maximale considérée

entre le domicile et le lieu de travail, fixée actuellement à 30 kilomètres, cela équivaldrait à un crédit d'impôt de 1.014 EUR par an.

Une distance de 15 kilomètres donnerait lieu à un crédit d'impôt annuel de 425 EUR.

Dès lors que l'abattement fiscal pour frais de déplacement n'a pas été adapté à l'inflation depuis 1991, l'OGBL exige en outre que celle-ci soit prise en compte au titre du crédit d'impôt «mobilité». La distance maximale considérée doit par ailleurs être revue à la hausse.

Ce modèle permet de contrebalancer le caractère régressif, socialement injuste, de l'abattement fiscal applicable aux frais de déplacement et du projet de taxe indirecte sur le CO₂.

¹ «Generatioun Klima», Plan national Energie et Climat, décembre 2019.

L'annonce de la taxe sur le CO₂ a échauffé les esprits

Les esprits s'étaient apaisés depuis que les syndicats avaient contrecarré la tentative de Jean-Claude Juncker, dans le cadre de sa dernière tripartite peu glorieuse, de manipuler à nouveau l'index au détriment du pouvoir d'achat, en retirant les produits pétroliers du panier moyen.

Le directeur de la Fédération des industriels luxembourgeois (FEDIL) vient de jeter un pavé dans la mare dans l'éditorial de son journal. Lui aussi souhaite alléger le panier moyen: seuls des «produits durables» devraient s'y trouver.

Le maintien d'un système d'indexation qui continuerait à prendre en compte l'évolution des prix des combustibles fossiles et d'autres biens et services nuisibles à l'environnement ne serait plus compatible avec les revendications climatiques du gouvernement. Si une taxe sur le CO₂, entre autres, devait être incluse dans le calcul de l'index, cela se traduirait par un pouvoir d'achat qui «justifierait et récompenserait les comportements indésirables des consommateurs».

Il n'est guère surprenant qu'une organisation patronale cherche une fois de plus à dévaloriser l'index aux dépens des consommateurs, dans une perspective purement actionnariale. L'UEL rejette à ce jour le rétablissement du de fonctionnement normal du système d'indexation décidé par le gouvernement en 2014.

Mais ce qui est particulièrement inquiétant, c'est que l'industrie se présente en même temps comme l'apôtre d'une société respectueuse du climat. Tout d'un coup, le monde patronal remet en question la liberté inviolable de l'acteur du marché dans une économie libéralisée, qu'il a

pourtant toujours défendue. Une telle manipulation de l'index implique que le consommateur devrait être éduqué pour devenir un «consommateur durable» !

Si l'on avait réellement eu affaire à un changement de paradigme du monde patronal en ce qui concerne les questions environnementales, le directeur de la FEDIL se serait abstenu d'appliquer le principe du pollueur-payeur aux consommateurs.

Il aurait plutôt lancé un appel aux capitaux industriels pour qu'ils cessent de mettre sur le marché des produits nocifs pour l'environnement. Il aurait incité leurs lobbyistes à Bruxelles et ailleurs à militer en faveur d'une réforme du négoce de droits d'émission plus respectueuse de l'environnement. Il aurait critiqué les grands producteurs de combustibles fossiles qui ne se lassent pas d'entraver la lutte pour le climat afin de préserver leur source de profit. Et il aurait proposé d'augmenter la charge fiscale des entreprises là où une production plus respectueuse de l'environnement est possible, mais non mise en œuvre. Au lieu de cela, c'est tout l'inverse qu'il préconise: une redistribution du bas vers le haut en réduisant les coûts salariaux et les revenus de retraite.

L'OGBL rejette catégoriquement la proposition du directeur de la FEDIL

Il est bon de rappeler que l'index ne constitue rien d'autre qu'un mécanisme compensatoire pour le maintien du pouvoir d'achat réel. L'index ajuste le pouvoir d'achat à l'évolution des prix et compense la perte de pouvoir d'achat réel en découlant, dans les deux cas avec un décalage. Ni plus, ni moins.

Il n'est donc ni une mesure de politique sociale, ni une mesure de redistribution de la richesse créée par l'économie, ni un

instrument de politique environnementale visant à «rééduquer» les consommateurs pour qu'ils se tournent vers des produits plus durables.

À l'heure actuelle, la majorité des ménages ne peut tout simplement pas se passer des produits pétroliers.

Une telle manipulation de l'index reviendrait à supprimer une des composantes essentielles du panier moyen (les produits pétroliers) et à mettre en péril la protection du pouvoir d'achat. En outre, elle affecterait principalement les ménages à faible revenu, dès lors que la part de ces produits dans leur budget total est beaucoup plus importante que pour les autres catégories de revenus.

La demande en faveur d'une désindexation des biens et services non durables, c'est-à-dire nuisibles à l'environnement, est encore plus absurde si l'on considère d'autres exemples. Les produits à base de viande doivent-ils eux aussi être retirés du panier moyen en raison des émissions élevées de méthane? Doit-on également faire une croix sur les dépenses de voyage? Quid des communications électroniques? Un e-mail avec pièce jointe consomme autant d'énergie qu'une lampe à économie d'énergie en une heure. L'envoi de 10 milliards d'e-mails par heure dans le monde représente une consommation énergétique équivalente à la production horaire de 15 centrales nucléaires.

Dans son accord de coalition, le gouvernement s'est engagé à ne pas manipuler l'index. Tout comme les accises, la taxe annoncée sur le CO₂ doit faire partie intégrante du panier moyen.

Protection du climat et transports

Ce qui fait du sens et ce qui le fait moins

Selon le plan national en matière d'énergie et de climat, l'objectif de réduction de 55% des émissions d'ici 2030 doit être atteint à près de 70% grâce à la réduction des émissions dans le secteur des transports!

Cette part très élevée, en comparaison internationale, du transport dans les valeurs d'émission de l'empreinte carbone actuelle du Luxembourg est due au fait que près de 70% des émissions du secteur sont imputables aux véhicules immatriculés à l'étranger, principalement des camions (responsables de 60% des émissions du secteur).

Dans la mesure où, conformément à l'Accord de Paris sur le climat et à la législation-cadre de l'UE, les émissions de CO₂ des moteurs à combustion interne doivent être comptabilisées au point de vente de l'essence et du diesel, on comprend aisément pourquoi la politique du gouvernement entend faire de la réduction du ravitaillement en transit un levier en vue d'une amélioration drastique de l'empreinte carbone du Grand-Duché. En d'autres termes: la frontière nationale joue un rôle prépondérant dans l'empreinte carbone du pays.

L'OGBL ne souhaite pas critiquer cette option politique du gouvernement qui, si elle est mise en œuvre, pourrait entraîner une perte correspondante de recettes fiscales pour l'État, mais également pourrait avoir un impact positif sur la situation du trafic sur nos routes.

Du point de vue de la protection du climat, cela signifie toutefois que la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le secteur des transports visée dans le plan national en matière d'énergie et de climat

n'est pas assimilable à une réduction réelle des émissions. Elle n'apporte pas grand-chose dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique, mais permet au Grand-Duché de soigner son image en termes d'empreinte carbone.

En outre, la promotion de la mobilité dite électrique ne fait que déplacer le problème, dès lors que les émissions de CO₂ sont comptabilisées là où l'électricité est produite. Une aubaine pour le Luxembourg! Sachant de surcroît qu'une très grande partie de l'électricité devra être importée de pays étrangers à l'avenir, les émissions dues à la mobilité électrique seront principalement imputées à ces pays.

Ce transfert des émissions via leur «transit» par les frontières nationales soulève un certain nombre de questions en relation avec l'augmentation des accises sur l'essence et le diesel et le projet de taxe sur le CO₂.

Pourquoi imposer une nouvelle charge fiscale indirecte socialement injuste à la population locale et aux travailleurs frontaliers alors que l'objectif premier est de réduire le ravitaillement des camions en transit? Une taxe spécifique sur le CO₂ pour le ravitaillement en diesel des camions en transit constitue la solution la plus sensée, en plus d'être techniquement réalisable puisque les camions utilisent des pompes dédiées.

Une approche plus critique est également nécessaire en ce qui concerne la mobilité électrique. Une voiture électrique n'est ni neutre pour le climat ni économe en ressources. Il ne fait aucun doute que le moteur électrique, à moins qu'il ne soit alimenté par de l'électricité provenant de centrales à charbon, présente un bien meilleur bilan d'émissions de CO₂ que les moteurs à combustion interne.

Toutefois, le cycle de vie d'une voiture commence dès sa fabrication et pas seulement lors de sa mise en circulation. L'Agence française de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME) a ainsi démontré en avril 2016 que, sur l'ensemble du cycle de vie, la consommation d'énergie d'une voiture électrique est globalement très proche de celle d'une voiture diesel. D'autres études supposent que les émissions de carbone d'un moteur électrique correspondent à 75% de celles d'un moteur à combustion interne.

Qui plus est, les très graves problèmes liés, entre autres, à l'exploitation des ressources naturelles et au raffinage des métaux et terres rares, qui sont utilisés dans la fabrication des batteries et de nombreux autres produits de «green tech» et de «digital tech», ne peuvent être ignorés ni banalisés.

L'OGBL ne s'oppose pas fondamentalement à la promotion de la mobilité électrique.

Il préconise toutefois une évaluation critique et des actions politiques qui tiennent compte de tous les aspects de la production et de l'utilisation de la mobilité électrique et de ses conséquences, avantages et inconvénients au niveau mondial, dans la lutte contre le réchauffement climatique, contre l'exploitation des ressources naturelles et la destruction de l'environnement, ainsi que contre l'exploitation des êtres humains dans de nombreuses régions du monde.

En ce qui concerne la politique en matière de transports, l'OGBL rappelle par ailleurs la nécessité absolue de promouvoir en priorité les investissements de l'État dans la capacité et la qualité des transports publics.

Rendre les transports publics plus attrayants

Comme prévu dans le programme gouvernemental 2018-2023, les transports publics (bus, train et tramway) deviendront gratuits sur l'ensemble du territoire luxembourgeois à partir du 1^{er} mars 2020.

L'OGBL a salué cette mesure comme une avancée tant environnementale que sociale. Dans les faits, un renouvellement des transports publics s'impose cependant dans le cadre de la nécessaire transition écologique. La gratuité des transports publics est certes un signal fort à l'égard du secteur et représente un gain de pouvoir d'achat pour les travailleurs et les retraités qui les utilisent. Mais compte tenu de la congestion sans cesse croissante de notre réseau routier et du nombre d'embouteillages, il est impératif d'améliorer les transports publics.

La gratuité des transports publics ne permettra en effet pas à elle seule d'atteindre l'objectif politique en matière de climat et de mobilité qui consiste à promouvoir le passage de la voiture individuelle au bus, au train ou au tram. Elle devra s'accompagner d'autres mesures. La seule question du prix n'incitera pas davantage de travailleurs à utiliser les transports publics pour se rendre sur leur lieu de travail si le temps de trajet est beaucoup plus long, s'ils doivent prendre plusieurs correspondances, si les trains ou les bus sont bondés ou s'ils doivent s'attendre à des retards quotidiens.

Pour autant qu'il soit possible pour eux de rejoindre leur lieu de travail grâce aux transports publics et que les horaires correspondent à leur journée de travail! Ce n'est malheureusement toujours pas le cas pour de nombreux travailleurs, qui n'ont

donc pas d'autre choix que de se déplacer en voiture.

Afin de rendre les transports publics réellement plus attrayants, il convient donc, en plus de leur gratuité, de lancer un vaste programme d'investissement pour améliorer à la fois l'offre (densification du réseau, fréquence, plus de bus de nuit) et la qualité du service. La ponctualité, la rapidité, le confort et la sécurité revêtent une importance cruciale.

Malheureusement, certaines choses pointent actuellement dans la direction opposée. Même s'il y a eu quelques améliorations par rapport au projet de réforme initial du RGTR, le nombre de lignes est réduit de 234 à 179 (157 au départ). Plus de bus devraient rouler le dimanche et le soir; cependant, il y aura moins de connexions directes dans les petites localités, donc plus de correspondances. Ce n'est pas forcément le moyen d'amener plus de gens à prendre le bus. Il n'est pas acceptable que les zones rurales soient laissées de côté.

La qualité laisse par ailleurs à désirer dans le secteur ferroviaire: retards fréquents, annulations de trains, navettes de remplacement, trains surchargés aux heures de pointe, etc. Autant de désagréments qui font que les voyages en train sont de moins en moins agréables, devenant une source de stress pour les usagers plutôt qu'une occasion de se détendre ou de lire. Des investissements à long terme sont nécessaires afin d'améliorer la qualité de l'offre. Le nombre d'employés doit être suffisant afin de pouvoir informer et conseiller les clients de manière compétente. Il est donc hors de question de procéder à des réductions d'effectifs.

Il conviendrait également de remédier au fait que de plus en plus de gares se transforment en véritables stations fantômes,

sans personnel à qui s'adresser, ce qui est pour le moins incompatible avec l'idée d'un transport public attrayant. Ces gares ne sont guère accueillantes et inspirent même un sentiment d'insécurité, perdant ainsi leur fonction de lieu de rencontre propice à la flânerie. La fermeture de guichets et le fait de limiter la disponibilité des billets internationaux à deux gares (Luxembourg et Belval-Université) constituent une véritable dégradation du service, qui ne contribue en rien à son attrait. Cela était un pas dans la mauvaise direction, qui devrait être revu.

L'offre destinée aux frontaliers ne doit de surcroît pas être négligée. La coopération transfrontalière dans le secteur des transports doit encore être améliorée et renforcée. La ligne Luxembourg-Gouvy ne doit pas être altérée; au contraire, de meilleures liaisons vers Vielsalm et Trois-Ponts sont nécessaires. Il n'existe toujours pas de ligne ferroviaire directe entre Luxembourg et Sarrebruck et les trains vers la France sont surchargés. Enfin, les frontaliers devraient également pouvoir bénéficier de la gratuité des transports publics, qu'il conviendrait donc d'étendre aux premières gares derrière la frontière.

Afin de rendre les transports publics réellement plus attrayants, il convient donc, en plus de leur gratuité, de lancer un vaste programme d'investissement pour améliorer à la fois l'offre et la qualité du service.

Qui veut protéger le climat au niveau de l'habitation, doit lutter activement contre l'état d'urgence du logement!

À l'heure actuelle, les logements et les bâtiments fonctionnels sont responsables d'environ 12% des émissions de CO₂. Le plan national Energie et Climat prévoit une réduction des émissions de CO₂ de 65% d'ici 2030 (par rapport à 2005) dans le domaine du logement.

L'OGBL soutient cet objectif. Mais il demande aussi que le débat sur les mesures de protection du climat soit mis en relation le plus possible avec celui sur le problème du logement au Luxembourg. Le logement est le secteur qui présente le plus de risques d'inégalités et de fractures sociales. Il en va du droit fondamental à un logement pour tous, à un coût abordable. Et les mesures de protection du climat doivent se traduire par une amélioration de la qualité du logement pour tous.

Malheureusement, le pays manque d'une politique ambitieuse qui prenne la mesure de la problématique du logement. Jusqu'à présent, les initiatives visant à juguler l'explosion des prix et à encourager la construction de logements sociaux se sont révélées largement insuffisantes (cf. à ce sujet les revendications de l'OGBL que nous avons présentées dans le numéro 3-2019 d'Aktuell).

C'est la raison pour laquelle nous critiquons le traitement superficiel de la problématique du logement dans le plan national Energie et Climat dévoilé par le gouvernement. En effet, celui-ci se limite à constater approximativement que les populations défavorisées occupent généralement des logements locatifs mal entretenus avec des normes énergétiques faibles dans les bâtiments anciens.

Les réponses sont tout aussi superficielles: «Le gouvernement demande donc la création ciblée de logements abordables.» Autre exemple: «Les mesures d'efficacité énergétique dans le secteur du logement visent à améliorer aussi bien le bilan énergétique national que la situation des populations défavorisées.» Et s'agissant de l'«ambitieuse» stratégie de rénovation, «des programmes innovants seront élaborés avec tous les acteurs concernés [quels sont-ils?] durant l'année 2020 afin de créer des incitations à réhabiliter les bâtiments tout en proposant des logements aux citoyens socialement défavorisés.»

Pour chacune des mesures visées, notamment la norme A+ pour les bâtiments résidentiels, l'«ambitieuse» stratégie de rénovation, le programme supplémentaire pour le remplacement des chauffages à combustibles fossiles par des installations fonctionnant aux énergies renouvelables ou le raccordement aux réseaux de chauffage, l'OGBL exige que la dimension sociale et la prévention des inégalités sociales soient le fil conducteur des décisions politiques.

Une taxe sur le CO₂ pour le fioul ou le gaz naturel serait contre-productive, l'OGBL s'y oppose. Les coûts très élevés du logement pèsent déjà très lourdement sur 37% des ménages. Et la tendance est à la hausse. Comment le gouvernement peut-il envisager une telle idée alors qu'il constate que beaucoup n'ont «accès qu'à des logements locatifs mal entretenus avec des normes énergétiques faibles dans les bâtiments anciens»? Un excellent exemple des aberrations à prévoir avec l'introduction du principe pollueur-payeur.

Et le fait que, concernant la problématique

sociale, le gouvernement insiste sur l'existence des allocations logement, du REVIS, de la prime de vie chère et de l'aide sociale dans le cadre de son plan national intégré en matière d'énergie et de climat n'augure rien de bon.

Dans sa liste de doléances dans le dossier «Logement: état d'urgence», l'OGBL a proposé de renforcer les subventions publiques pour augmenter l'efficacité énergétique. Pour soutenir la transition écologique vers une économie pauvre en



carbone, il faut augmenter les aides proposées qui permettent aussi aux propriétaires aux revenus faibles ou moyens de mettre en œuvre la réhabilitation énergétique de leur logement. Pourquoi ne serait-il pas possible de financer à 100% certaines mesures de rénovation en faveur des plus bas revenus?

Dans la mesure où il est exclu que ces aides servent à subventionner les catégories de la population les plus aisées qui disposent des moyens financiers pour de telles mesures, elles devraient être dégressives en fonction

du revenu (autrement dit, le montant baisse à mesure que le revenu augmente).

Pour compenser l'effet des hausses de loyer suite à une réhabilitation énergétique par le propriétaire sur le locataire, l'OGBL demande également l'introduction d'une «allocation logement climat». Il faut également s'assurer qu'en cas de rénovation, les propriétaires n'imputent pas sur les loyers la part subventionnée par l'État.

Pour éviter que les ménages ne doivent avancer les frais des mesures de rénovation,

ce qui favoriserait ici aussi les couches les plus aisées de la population, l'OGBL demande la prise en charge directe des factures à hauteur des aides accordées.

L'équation «mesures de protection du climat dans le logement = meilleure qualité de l'habitat pour tous» doit devenir la règle. Cela irait dans le sens du principe de la justice climatique, comme le gouvernement l'a inscrit dans le projet de loi «climat».



Les populations défavorisées

occupent généralement des

logements locatifs mal

entretenus avec des normes

énergétiques faibles dans les

bâtiments anciens.

Investir pour construire ensemble un avenir bas carbone

La nécessaire transition écologique, les efforts à faire pour atteindre les objectifs climatiques nécessiteront une politique conséquente d'investissements à un niveau très élevé.

Ne citons que l'OCDE qui a estimé en 2017 (rapport «Investing in Climate, investing in growth»), que 6,9 billions de dollars devraient être investis par an dans les seules infrastructures pour atteindre les objectifs prévus par l'accord de Paris. Pour comparaison: l'UE prévoit dans le cadre de son «green deal» des investissements d'un billion d'euros (1,1 billion de dollars) sur dix ans. Malgré le montant qui peut paraître à première vue très élevé, on reste loin de ce qui serait nécessaire.

Or, sans des efforts supplémentaires, l'objectif d'une neutralité climatique à l'horizon 2050, ne peut être atteint. La conférence climatique de Madrid (COP25) n'a malheureusement débouché sur aucun accord permettant d'avancer dans cette direction. Elle doit donc être vue comme un échec complet. A défaut d'une volonté commune d'avancer sur le plan mondial, l'UE doit montrer l'exemple et aller de l'avant. Cela nécessite toutefois une révision des règles budgétaires restrictives et une sortie définitive de la politique de rigueur budgétaire.

Les taux extrêmement faibles, voire négatifs, des banques centrales permettent d'ailleurs aux Etats de contracter des emprunts à des conditions très avantageuses. Il faut profiter de cette situation tant qu'elle dure.

Mais cela n'est pas suffisant. Il faudra aussi générer des recettes supplémentaires au

niveau mondial. Une augmentation des accises sur le gasoil ou une taxe CO₂ ne seront à eux-mêmes pas non plus suffisant pour générer les fonds nécessaires. La question climatique pose en fin de compte aussi la question d'une imposition plus juste, de la concentration extrême des richesses au niveau mondial (confirmée chaque année dans les rapports de l'ONG Oxfam. Selon cette dernière, en 2018, 26 personnes possédaient autant que la moitié la moins bien lotie de la population mondiale, soit 3,8 milliards de personnes), de la spirale vers le bas au niveau de l'imposition des entreprises... bref, de la justice sociale au niveau mondial.

En ce qui concerne le Luxembourg, il faut poursuivre une politique d'investissements conséquente. Cela inclut notamment des investissements conséquents dans une infrastructure énergétique durable, en augmentant considérablement la part des énergies renouvelables. Cela permettrait au Grand-duché de limiter aussi bien sa dépendance de l'étranger que des énergies fossiles. Une telle politique doit par ailleurs garantir la sécurité de l'approvisionnement.

Au niveau des transports publics, il faut développer l'ensemble du réseau (train - bus - tramway) et soutenir en même temps la mobilité douce et le covoiturage. En même temps, la coopération au niveau de la Grande Région doit être développée et des projets communs lancés.

Les investissements publics doivent aussi inclure une politique de soutien à l'assainissement énergétique des logements.

En général, les investissements dans la

recherche fondamentale, mais aussi la recherche appliquée dans le domaine de l'adaptation aux changements climatiques devront être augmentées. De même, il faut soutenir des politiques R&D dans les entreprises pour adapter leurs processus de production aux exigences climatiques, de développer des technologies de pointe en vue de décarboniser les industries particulièrement énergivores, de promouvoir la création d'emplois «verts» et les potentiels pouvant se dégager d'une plus grande circularité de l'économie.

Des moyens supplémentaires doivent aussi être mis à disposition dans le contexte d'un plan de transition juste national - à établir après concertation entre l'Etat et les partenaires sociaux - comprenant notamment des mesures d'adaptation, de formation continue et de requalification pour les salariés, dont les emplois seraient menacés par les mesures à prendre dans le contexte de la transition écologique et énergétique.

Outre les investissements de l'Etat central, des organismes publics tels que la SNCI, mais aussi le Fonds de compensation du régime de pension auront leur rôle à jouer pour mettre en œuvre une telle politique d'investissements volontariste. En ce qui concerne en particulier la politique d'investissement du Fonds de compensation, l'OGBL demande une réorientation qui garderait la cohérence avec les objectifs climatiques du gouvernement, en ne prévoyant pas seulement un arrêt des investissements dans le nucléaire, mais aussi dans les énergies fossiles (charbon, pétrole...).

Le changement climatique en chiffres

40,8°

Le 27 juillet 2019, la **température la plus élevée jamais mesurée au Luxembourg** a été atteinte à Steinsel, à 40,8°C.

1,2°C

Au cours des 150 dernières années, **la température moyenne** de la Terre a augmenté de 1,2°C (un chiffre proche du seuil de 1,5°C)

415 ppm

En mai 2019, la **concentration de CO₂** dans l'atmosphère a dépassé pour la première fois le seuil de 415 parties par million (ppm). Il s'agit de la valeur la plus élevée jamais enregistrée.

0,075°

En 2019, la **température moyenne des océans** a dépassé de 0,075°C la moyenne des années 1980 à 2010.

3,9 millions de km²

En été 2019, la **banquise arctique ne** présentait plus qu'une superficie de 3,9 millions de km², le chiffre le plus bas derrière 2012. **Elle était plus de deux fois plus vaste** durant l'été 1980 (7,9 millions de km²).

2019

a été la deuxième **année la plus chaude** depuis le début du suivi des températures, derrière 2016.

85 Milliards

En 2018, les compagnies d'assurance ont versé environ 85 milliards en compensation des dommages causés par des événements climatiques extrêmes, soit vingt fois plus qu'il y a 20 ans.

19/20

19 des 20 **années les plus chaudes** ont été enregistrées au cours des deux dernières décennies

30°+

Rien qu'en 2015, des **températures supérieures à 30°C** ont été mesurées pendant 18 jours au Luxembourg, contre une moyenne de 4 jours par an entre 1980 et 2010.

1,6°

La **température annuelle moyenne** au Luxembourg au cours des cinq dernières années a été supérieure de 1,6°C à la moyenne observée entre 1961 et 1990.

0,85mm

Entre 1993 et 2017, le **niveau de la mer** a augmenté de 0,85 mm en moyenne mondiale.

L'OGBL représente des valeurs.

Des valeurs comme la justice sociale, les droits des salariés, la santé et la sécurité et de bons salaires pour tous, une bonne vie, de l'équité.

Et toutes ces valeurs sont menacées, si nous n'arrêtons pas la crise climatique!

Pour cette raison, l'OGBL s'est donné comme mission la protection du climat. Nous nous engageons pour la justice climatique et une transition équitable.

Nous savons que l'humanité consomme plus que disponible. En effet, les ressources ne sont pas illimitées, mais limitées.

Pour cette raison, nous devons passer à une société sans carbone, d'une manière qui soit sociale et équitable pour les salariés et leurs familles, indépendamment du pays dans lequel ils sont nés et indépendamment de la couche sociale à laquelle ils appartiennent.

La protection du climat ne doit plus être vue comme un luxe par de grandes parties de la population, qui amène à la fin du mois à une situation, où il y a encore moins d'argent disponible. Il ne faut pas qu'avant tout les bas et moyens salaires souffrent des hausses de prix. La justice climatique est aussi une question de justice sociale!

Renouvellement des conseils d'administration des CRP: Une représentation des salariés toujours en attente



Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a annoncé en décembre dernier la nomination des membres des conseils d'administration des trois Centres de recherche publics – LIH, LISER et LIST – pour une durée de 5 ans (1^{er} janvier 2020 à 31 décembre 2024).

Le syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL tient à féliciter tous les nouveaux administrateurs et administratrices, tout comme ceux et celles dont le mandat a été renouvelé. L'OGBL espère une bonne coopération, dans l'intérêt de la recherche publique luxembourgeoise et de l'ensemble des salariés du secteur.

L'OGBL s'étonne toutefois que le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Claude Meisch, n'a pas utilisé ce renouvellement intégral pour aligner la composition des conseils d'administration des CRP sur celle du conseil de gouvernance de l'Université du Luxembourg.

En effet, depuis décembre 2018, la présidente de la délégation du personnel de l'Université siège avec voix

effective au Conseil de gouvernance, de même que deux autres représentants du personnel qui sont nommés par le Conseil universitaire. Ce fait est ressenti globalement positivement au sein de l'Université et les apports des représentants du personnel aux délibérations du CG sont, selon nos informations, vus au sein du CG comme une plus-value.

Lors d'une entrevue avec le département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL le 28 février 2019, le ministre Claude Meisch semblait a priori ne pas être défavorable pour prévoir la participation des présidents des délégations du personnel des trois CRP avec voix délibérative aux réunions des CA respectifs et de modifier la loi du 3 décembre 2014 concernant les CRP en ce sens, à un moment donné.

Le SEW/OGBL s'est adressé au ministre par courrier le 23 octobre 2019 pour lui proposer de saisir l'opportunité du renouvellement intégral des trois CA pour opérer cette modification ponctuelle et intégrer dès l'entrée en mandat des nouveaux

CA les présidents des délégations du personnel avec voix délibérative. Cette lettre est restée sans réponse.

Il est à rappeler dans ce contexte que pour les sociétés anonymes bénéficiant d'une participation financière d'au moins 25% ou d'une concession de l'Etat, celles-ci doivent prévoir qu'un tiers des administrateurs représentent le personnel; la participation des présidents des délégations avec voix délibérative est donc à voir comme un premier pas vers une égalité de traitement entre ces différents types de sociétés bénéficiant d'un financement public mais employant des salariés de droit privé.

Le SEW/OGBL réitère par conséquent sa demande de mettre un terme à la discrimination des salariés des CRP qui se retrouvent sans représentant au sein de l'organe de décision suprême de leur institut et de modifier la loi du 3 décembre 2014 comme proposé. Pas seulement à la fin du mandat des CA mis en place au 1^{er} janvier 2020, mais dans de brefs délais. ◊



Plan social signé chez Bureautique Linster

Un plan social concernant 14 salariés a été signé le 5 décembre chez Bureautique Linster. L'entreprise familiale et centenaire spécialisée dans les fournitures de bureau a en effet cessé ses activités à la fin de l'année dernière.

Outre les préavis et indemnités légales, des mesures sociales et des indemnités financières supplémentaires ont été négociées. Le plan social prévoit ainsi des indemnités supplémentaires liées à l'ancienneté allant de 2 à 6 mois de salaire et des primes pour les salariés ayant des enfants à charge. Les diri-

geants de l'entreprise familiale se sont également engagés à aider les salariés dans les démarches nécessaires en vue de trouver un nouvel emploi. De leur côté, les salariés se sont engagés à être à disposition de l'entreprise pour la liquidation des stocks et des dernières activités.

Parallèlement au plan social, 4 salariés de l'entreprise ont été transférés dans la nouvelle société Linster BUbusiness et bénéficieront, quant à eux, d'une prime exceptionnelle, également négociée entre l'OGBL et la direction. ◊

Fermeture du magasin C&A à Luxembourg-Centre: pas de licenciements

La chaîne de magasins C&A a annoncé en janvier la fermeture de son magasin situé au centre-ville de Luxembourg.

Si la fermeture de ce magasin historique - le premier du groupe au Luxembourg, ouvert en 1982 - est tout à fait déplorable, l'OGBL se réjouit néanmoins du fait que tous les emplois seront sauvegardés.

Les salariés concernés seront répartis, en effet, sur d'autres magasins du groupe C&A. Par ailleurs, l'OGBL ainsi que la délégation du personnel ont été informés tôt du projet de fermeture et ont ainsi pu accompagner la réaffectation des salariés.

L'OGBL, qui dispose de la totalité des sièges au sein de la délégation du personnel, continuera évidemment à veiller au respect des droits et intérêts de tous les salariés travaillant chez C&A. ◊



Crèche Attitude «L'Abeille»: 44 emplois sur le carreau

La direction de la crèche Attitude «L'Abeille» a annoncé en janvier qu'elle cessera son activité au Luxembourg sans avancer une date précise. La crèche, installée au sein des localités de la Banque Européenne d'Investissement (BEI) au Kirchberg occupe actuellement 44 salariés et accueille les enfants du personnel de façon constante et fiable depuis 1995.

Les syndicats, dont l'OGBL, dénoncent l'absence de dialogue social et le manque de communication de la part de la BEI et du prestataire dans cette affaire. Leur façon d'agir montre une indifférence envers les salariés de la crèche mais également envers les parents. En l'absence d'un cadre légal protecteur, l'existence des 44 salariés de la crèche est délibérément mise en péril.

Des arrêts d'activité similaires n'étant pas à exclure auprès d'autres entreprises, les syndicats ne sont pas prêts à accepter cette manière d'agir de la BEI et du prestataire. Les syndicats demandent des justifications sur l'arrêt de l'activité de la crèche et revendiquent le cas échéant une solution vivable pour le maintien dans l'emploi des salariés concernés. ◊



ArcelorMittal: l'OGBL veille à l'avenir des salariés

Les responsables d'ArcelorMittal ont fait plusieurs annonces lors de leur réception du Nouvel An. L'année 2019 a été marquée par un recul de la production d'acier en Europe et différents défis en relation, entre autres, avec l'environnement et la digitalisation s'annoncent. Il est également fait état de la volonté de réduction des coûts et des effectifs par le non remplacement des départs à la retraite et en préretraite pour travail posté. Dans ce contexte, l'OGBL assure qu'il veillera à ce qu'aucun salarié ne perde son emploi. Le plan de restructuration annoncé ne peut en aucun cas se faire aux dépens des salariés qui travaillent sur les sites d'ArcelorMittal au Luxembourg.

L'OGBL souhaite que les investissements annoncés en parallèle ne se limitent pas à de simples coups de peinture, mais qu'ils constituent des investissements permettant de garantir les emplois existants et de sécuriser l'avenir des sites luxembourgeois. La sécurité et la santé des salariés devront faire parties des éléments essentiels de la démarche afin de veiller non seulement au respect des conditions de travail, mais également à leurs améliorations.

Les défis à venir, comme par exemple la transformation des méthodes de travail, la digitalisation ou encore les actions en faveur de l'environnement, ne pourront se faire qu'en étroite collaboration avec les salariés et non pas à leurs dépens. L'OGBL restera vigilant et participera activement aux discussions en cours et à venir afin de garantir la défense des intérêts professionnels et des conditions de travail de l'ensemble des salariés d'ArcelorMittal. ◊



La Marche de l'Acier fait escale à Esch-sur-Alzette

Les collègues sarrois de Saarstahl AG Völklingen se sont lancés début février dans une «Marche de l'Acier» les menant de Völklingen vers Bruxelles pour présenter leurs demandes de préservation de l'emploi au vice-président de la Commission européenne chargé de la protection du climat, Frans Timmermans.

La sidérurgie sarroise, allemande et européenne fait en effet face à des défis majeurs en raison du commerce des certificats de CO₂ et de l'importation d'acier bon marché en provenance de pays tiers. Sans une politique industrielle et environnementale durable, la transformation socio-écologique nécessaire et donc la sécurité de l'emploi dans la sidérurgie en Sarre sont mises en péril.

La délégation du personnel de Saarsstahl AG pointe depuis longtemps ces problèmes, mais sans obtenir les changements de politique nécessaires.

L'OGBL soutient l'action des collègues de Saarstahl AG Völklingen et les a ainsi accompagnés lors de leur passage au Luxembourg le 3 février dernier. Ce combat n'est en effet pas seulement important pour la sidérurgie sarroise, mais également pour la sidérurgie luxembourgeoise et pour les autres pays de l'Union européenne.

Outre un rassemblement de solidarité à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette, une action de protestation symbolique a eu lieu à Belval où le «Cœur de l'Acier» a été enflammé.

Secteur Horesca

Où trouver de bonnes conditions de travail?

«Où trouver du personnel?»

La question fait la Une du magazine de la fédération Horesca (fédération de hôteliers, restaurateurs et cafetiers) de juin 2019. Sans vraiment donner de réponse, le magazine détaille en long et en large le cas du restaurant «Abbruzzebier», dont la patronne s'était fait remarquer par une vidéo devenue virale sur les réseaux sociaux, dans laquelle elle expliquait ne pas trouver de personnel pour son restaurant et accusait le ministère des Affaires étrangères de lui mettre des bâtons dans les roues quant à l'embauche de salariés venus d'Albanie.

«Le secteur de la restauration ne trouve pas le personnel nécessaire», explique le rédacteur en chef du magazine dans un commentaire sur la même page. «Les candidats n'ont pas toujours la flexibilité nécessaire ou ne sont pas motivés.»

C'est la même argumentation utilisée depuis des années par la FEDIL-Catering, fédération des employeurs de la restauration collective. Personnel peu motivé, absence de flexibilité, demandes trop élevées: telles seraient les raisons du manque de personnel dans ce sous-secteur de la restauration.

Des salaires beaucoup trop bas par rapport à la charge de travail? Des horaires ultra-flexibles, avec des cou-

pures de plusieurs heures? Rien à voir avec la difficulté de trouver du personnel pour les patrons du secteur.

L'OGBL s'oppose évidemment à cette lecture très simpliste d'un réel problème et revendique depuis des années déjà l'instauration d'une convention collective sectorielle qui viendrait sans aucun doute rendre les différents métiers de la restauration collective plus attractifs.

«Très peu de salariés sont payés au salaire minimum qualifié dans ce secteur, même avec plus de 10 ans d'expérience dans le métier. Comparé à d'autres secteurs, il est rare que nous ayons des journées de 8 heures et c'est souvent un travail physique. Il y a une vraie frustration liée au manque de reconnaissance de notre travail. Les plus jeunes hésitent à choisir ce métier, c'est normal», lamente Eric Neige, président du Syndicat Alimentation et Hôtellerie de l'OGBL, président de la délégation du personnel chez Eures et salarié dans la restauration depuis plus de 40 ans.

Ces dernières années ont été des années de grandes transformations pour le secteur de la restauration collective au Luxembourg. Forcés de s'adapter à l'ère du temps, les entreprises ont dû faire face aux nouvelles attentes d'une clientèle toujours plus soucieuse de la provenance des aliments. Du bio, du local, du frais et surtout beaucoup de diversité, c'est ce qui est demandé aux entreprises installées

au Luxembourg. Le secteur redore donc son blason avec de nouveaux labels et une offre toujours plus variée. Pourtant, il oublie un aspect essentiel: valoriser ses salariés.

«Quand j'ai commencé dans ce secteur il y a 17 ans, les relations entre les salariés et le patronat étaient plus familiales. Nous nous connaissions tous et il y avait plus de compréhension. Aujourd'hui, la quantité de travail a explosée, il y a toujours plus de boîtes donc de concurrence et nous sommes devenus des numéros. Personne ne reconnaît notre expérience ou notre fidélité, c'est regrettable.», commente Sonia Castelletto Gobert, présidente de la délégation du personnel chez Sodexo.

S'ajoute à cela une pression sur les salaires et les conditions de travail engendrée notamment par des appels d'offres toujours plus exigeants. La concurrence et la pression sur les prix favorisent le dumping social.

Une convention collective sectorielle ne permettrait non seulement de créer des conditions de travail plus aptes à attirer des personnes motivées et à faire face au manque de personnel. Elle faciliterait aussi la mise en place de certains standards en matière de conditions de travail et de rémunération. La concurrence porterait sur l'offre, et non plus sur les niveaux de salaire.



Pour devenir plus attractif, le secteur doit au plus vite être encadré par une convention collective qui viendrait adapter les dispositions générales du Code du Travail aux situations particulières du secteur. Il est dans l'intérêt des salariés ainsi que des patrons, de revaloriser la restauration collective dans son ensemble. La flexibilité et l'expertise qui sont demandées aux salariés a évidemment un coût et le salarié qui s'intéresse à la restauration ne devrait pas être démotivé par des conditions de travail défavorables.

Il est évident que la vraie richesse d'un secteur, c'est d'avoir des professionnels motivés et valorisés et non affaiblis par des conditions de travail précaires résultant de contrats à temps partiel imposés, contrats à durée déterminée ou contrats d'intérimaires. Il est également impératif de trouver des réponses collectives à des problèmes récurrents

et spécifiques au secteur tel que le grand besoin de salariés flexibles et mobiles ou les transferts d'entreprise et donc les reprises de salariés. Finalement, il va de soi qu'il n'y a que le contrat collectif sectoriel qui pourrait garantir une évolution constante et équilibrée des revenus et des conditions de travail pour les salariés.

«Une des revendications principales est qu'on arrête de dénaturer nos métiers. Il faut mettre l'accent sur la qualification des salariés et reconnaître celle-ci avec des améliorations salariales. Un serveur ou un maître d'hôtel, ce sont des vrais métiers qui requièrent de l'expérience et/ou un apprentissage. Aujourd'hui le patronat se plaint du manque de personnel qualifié mais ne veut pas reconnaître nos qualifications. C'est contradictoire», conclut Eric Neige. ◊

Une convention collective sectorielle ne permettrait non seulement de créer des conditions de travail plus aptes à attirer des personnes motivées et à faire face au manque de personnel. Elle faciliterait aussi la mise en place de certains standards en matière de conditions de travail et de rémunération. La concurrence porterait sur l'offre, et non plus sur les niveaux de salaire.

Propreté à quel prix?

Le nettoyage: un métier non-valorisé

Une conférence est organisée dans le cadre des initiatives internationales autour de l'Equal Care Day. A Luxembourg, elle aura lieu le 28 février 2020.

L'objectif de cette journée étant de sensibiliser l'opinion publique sur la répartition inéquitable des tâches relative au «care» et le manque de reconnaissance de celui-ci.

Le travail du «care» est encore trop considéré comme étant de la responsabilité des femmes avec la prise en charge de la sphère domestique, des charges familiales, de l'éducation des enfants, des soins aux enfants, aux personnes âgées, malades ou porteuse d'un handicap, ainsi que la prise en charge de toutes les tâches ménagères.

Ce travail essentiel, non rémunéré et non considéré, ouvre la voie à la précarité.

Un autre travail du care, rémunéré celui-ci, est celui des salariés du nettoyage. Travail qui est essentiellement assuré par des femmes.

La réalité du terrain dans ce secteur révèle un concentré de difficultés et de contraintes souvent cumulées. Le développement des politiques de sous-traitance et la croissance de la compétitivité conduisent les entreprises à baisser constamment les coûts et donc le temps accordé aux salariées pour réaliser leurs missions. Cela se traduit par une intensification du rythme et du volume de travail,

ayant pour conséquence directe une dégradation généralisée des conditions de travail.

Toutes ces conditions contribuent largement à la précarisation des salariées et à leur isolement. Le tout entraînant des conséquences multiples sur la vie familiale et sociale, sur la santé ainsi qu'une souffrance physique et morale ressentie.

Ces mêmes personnes, sont aussi la plupart du temps en charge du «care» dans la sphère domestique. ◊

Le Syndicat Services privés de Nettoyage invite les agents de nettoyage à des ateliers d'échange en vue d'établir les revendications politiques pour le secteur le 29 février 2020 à partir de 14h00 à la CSL. Pour une revalorisation de votre métier, soyez nombreux.





PROPRETÉ À QUEL PRIX?

Le nettoyage: un métier non-valorisé

Programme

- Ouverture
- Fast facts sur le secteur de nettoyage au Luxembourg (étude LISER)
- Projection du film luxembourgeois «Les Invisibles»
- Table-ronde avec des agentes de nettoyage sur les conditions de travail et les discriminations dans le secteur
- Verre de l'amitié et de l'égalité

28 février 2020
18h30 - 20h30

(accueil à partir de 18h00)

Chambre des Salariés
2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg

Inscription jusqu'au
20 février 2020 sur csl@csl.lu

Événement en français et luxembourgeois
avec interprétation simultanée





07.03.2020

Grève des femmes



OGB-L

Guide pour la Grève des femmes

Comment participer aux actions du 7 mars 2020 ?

Grève réelle dans la vie privée!

- ◆ Pas de tâches ménagères
- ◆ Pas de garde d'enfants
- ◆ Pas d'activités de soins, d'assistance etc.

Grève symbolique dans les entreprises!

Alors, quelles actions de grève symboliques puis-je organiser dans mon entreprise? Voici un petit inventaire:

- ◆ **La plénière des femmes:** Le/la délégué-e à l'égalité d'une entreprise de plus de 15 salariés peut organiser une fois par an une assemblée plénière pour toutes les femmes dans une entreprise.
- ◆ **La grève partielle:** Négocier un droit de grève temporaire (15-30 minutes) ou de pause prolongée pour toutes les femmes avec votre direction.
- ◆ **La grève vestimentaire:** Venez toutes travailler avec le badge «grève des femmes» ou habillez-vous en violet ou mettez un ruban violet dans les cheveux, autour du bras, dans le cou ...
- ◆ **La grève verbale:** Dans la mesure du possible, répondez seulement par oui ou par non et soyez aussi laconique que possible.
- ◆ **La grève du zèle:** Faites votre travail, mais rien de plus. Pas d'extras ce jour-là.
- ◆ **Soyez visibles:** Faire une action photo/social media: p.ex. toutes les femmes sortent devant l'entreprise avec le drapeau «Grève des femmes».
- ◆ **Faites-vous entendre:** Réserver une salle de réunion dans laquelle toute femme peut venir écrire des revendications, des témoignages, critiques etc. sur des supports divers (pancarte, cahier de doléances, drapeaux ...).
- ◆ **La manif au bureau:** Afficher le drapeau «Grève des femmes» ou d'autres pancartes ou ustensile de travail considérés «typiquement féminins» ou pas dans les fenêtres, devant les portes de votre entreprise ou dans la voiture professionnelle avec mention «en grève» / «who cares? we care!» / «Respect. Temps. Salaire.» / «indispensable» / «si je n'étais pas là...» ou d'autres slogans.
- ◆ **La manif du maquillage:** Venez travailler avec du maquillage de «guerrière».
- ◆ **La grève social media:** Mettez toutes la photo de profil facebook temporaire «Grève des femmes».
- ◆ **La voix des femmes:** faites un sondage au sein de votre entreprise sur les conditions ressenties des femmes.
- ◆ **La grève musicale:** Jouer la playlist féministe qui sera mise à disposition par la JIF (au travail si possible, au café, dans la rue, au fitness, dans le parc, ...)
- ◆ **La grève par réponses automatiques:** que nous cessions de travailler toute la journée ou pas, toute personne qui nous écrit le 7 mars doit être informée du fait que c'est la Grève des femmes. On écrit ce qu'on veut: les raisons et revendications de grève, une invitation à se joindre à la manifestation avec les informations correspondantes, etc. Cela vaut pour notre adresse professionnelle tout comme pour notre adresse privée.
- ◆ **La grève par signature mail:** par exemple: «que feriez vous si je n'étais pas là?» ou «7.3. FRAESTREIK», avec un de nos slogans, ...
- ◆ **Arborer la couleur violette:** soit toute habillée de violet, soit avec un T-Shirt, un foulard, un badge ou des ongles violets, l'important, c'est d'afficher notre couleur! Ainsi, nous attirons visuellement l'attention sur la grève et pouvons facilement reconnaître nos allié-e-s.
- ◆ **Parlez-en à vos collègues et clients!**

Attention, pas toute forme d'action est adéquate pour toute entreprise. Avant d'organiser une action au sein de votre société, nous vous conseillons de contacter l'OGBL et votre délégation du personnel afin de vous assurer du cadre légal et du bon déroulement.

Toutes dans la rue!!!

Venez toutes à la manif du 7 mars qui se terminera aux Rotondes avec une grande fête féministe.

Problèmes et défis dans les relations entre le Portugal et le Luxembourg: l'OGBL reste vigilant

Une délégation de l'OGBL, composée de Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif, et d'Eduardo Dias, responsable du département des Immigrés, a été reçue le 4 février dernier à Luxembourg par la Secrétaire d'État aux Communautés Portugaises, Berta Nunes, en présence de l'ambassadeur du Portugal, António Gamito, du Consul général, Manuel Gomes Samuel, et du président de l'Institut Camões, Luís Faro Ramos.

L'OGBL a abordé avec les représentants des autorités portugaises, lors de cette réunion, les accords entre le Luxembourg et le Portugal portant sur la formation professionnelle, l'invalidité et l'assurance-dépendance, mais aussi le fonctionnement et les salaires du personnel du Consulat du Portugal au

Luxembourg, et également l'enseignement du portugais au Grand-Duché.

Appliquer le protocole sur la formation professionnelle des chômeurs

L'OGBL a regretté que le protocole bilatéral signé en 2018 sur la formation professionnelle des chômeurs portugais ne soit pas mis en œuvre comme prévu et que très peu de choses aient été faites jusqu'à présent.

L'OGBL a de nouveau rappelé à la Secrétaire d'État que ce protocole - cheval de bataille de l'OGBL depuis 2008 - doit être suivi par un comité de pilotage pour assurer sa bonne mise en œuvre.

Pour l'OGBL, le comité de pilotage doit inclure des représentants des partenaires sociaux.

Réforme de l'accord sur l'invalidité

L'OGBL a évoqué la nécessité de réformer l'accord bilatéral de 1997 entre le Luxembourg et le Portugal sur la reconnaissance de l'invalidité, car dans sa forme actuelle, cet accord exclut les cas d'invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La Secrétaire d'État aux Communautés a dit avoir discuté de ce sujet avec Romain Schneider, ministre luxembourgeois de la Sécurité sociale, ce dernier se disant favorable à une telle réforme.

Dans ce contexte, Berta Nunes proposera au Secrétaire d'État portugais à la Sécurité sociale d'avancer dans ce sens sur ce dossier.



Assurance-dépendance

L'OGBL a également insisté sur le besoin de mieux informer les quelque 10 000 retraités portugais du Luxembourg vivant au Portugal quant aux prestations de l'assurance-dépendance auxquelles ils ont droit, la majorité d'entre eux ne connaissant pas ces avantages.

Fonctionnement du Consulat portugais au Luxembourg

Actuellement, le délai d'attente pour un rendez-vous au Consulat est de quatre mois. Berta Nunes est bien consciente du problème et affirme qu'à court terme, il y aura un renforcement des services consulaires. Elle a également indiqué que le service téléphonique passera par Lisbonne et qu'une fonctionnaire de la Sécurité sociale du Portugal prendra ses fonctions le 1^{er} mars au sein du Consulat. La Secrétaire d'État aux Communautés espère que la situation au consulat sera normalisée d'ici quelques mois.

L'OGBL a écouté, a pris note et attend désormais de voir! L'OGBL attend également, à bref échéance, une solution concernant les salaires du personnel du Consulat. L'enseignement du portugais au Luxembourg a également été discuté lors de cette réunion et l'OGBL a fait savoir à la Secrétaire d'État que celui-ci est bien en deçà de l'importance et du nombre de ressortissants portugais au Grand-Duché.

A noter enfin que la réunion s'est déroulée dans une atmosphère franche et cordiale. ♦



De nouvelles permanences sociales ont eu lieu

L'OGBL a obtenu du gouvernement portugais que de nouvelles permanences sociales soient organisées au Luxembourg au début du mois de février 2020. Des permanences qui étaient devenues nécessaires du fait de l'augmentation croissante du nombre de dossiers émanant de ressortissants portugais restés sans réponse de la part de la Sécurité sociale portugaise.



Election du président de Guinée-Bissau

L'OGBL et son département des Immigrés ont ouvert leurs portes en novembre et décembre 2019 pour accueillir un bureau de vote dans le cadre de l'élection présidentielle de la République de Guinée Bissau. A noter que plus de 380 électeurs guinéens sur les 400 inscrits au Luxembourg sont passés par ce bureau de vote. Une participation très importante qui démontre que la démocratie peut et doit s'exercer partout.



Plan d'action national pour personnes handicapées 2019-2024

L'OGBL rencontre la ministre de la Famille pour faire le point

Une délégation de l'OGBL composée de Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, Joël Delvaux, président du département des Travailleurs handicapés de l'OGBL (DTH/OGBL) et Patrick Hurst, membre du DTH/OGBL, a rencontré le 20 janvier 2020 la ministre de la Famille et de l'Intégration, Corinne Cahen, pour discuter du nouveau «Plan d'action national de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées 2019-2024». Un plan d'action que la ministre doit présenter à la Chambre des députés le 11 février prochain. Ce plan d'action comprend 29 priorités, 55 objectifs et

97 mesures concrètes en faveur des personnes présentant un handicap (15% de la population au Luxembourg).

L'OGBL a tout d'abord demandé à la ministre pourquoi ce plan d'action a pris tellement de retard, puisqu'il aurait déjà dû être présenté en 2018. La ministre a expliqué que l'élaboration de ce document a exigé de nombreuses consultations au préalable, puisqu'il y avait la volonté d'engager dans le processus d'élaboration de celui-ci, les associations et les institutions qui travaillent directement avec des personnes handicapées. Corinne Cahen a

admis dans ce contexte que le processus de coordination pour en arriver à un ensemble cohérent a été effectivement assez long. Elle s'est dite néanmoins satisfaite du document final, qui existe également en version braille pour les malvoyants et les non-voyants.

Pour l'OGBL, l'un des volets les plus importants du plan d'action réside dans la partie consacrée aux mesures visant à renforcer l'inclusion des salariées handicapées dans le marché du travail. La ministre a assuré que le gouvernement compte se donner les moyens pour appliquer les mesures



En tant que membre du Collectif - P1329, le département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL a également pris part au débat public organisé le 19 novembre dernier à la Chambre des députés portant sur l'avenir du service Adapto. Adapto est un service de transport pour personnes ayant une mobilité réduite. Suite à l'énorme succès de la pétition en faveur de sa gratuité (pétition 1329), le ministre de la Mobilité a finalement pris l'initiative de le rendre gratuit à partir du 1^{er} mars 2020.

prévues dans le plan. Le gouvernement souhaite également mieux informer les entreprises quant aux aides publiques dont elles peuvent bénéficier lorsqu'elles engagent un salarié présentant un handicap.

L'OGBL a insisté pour savoir s'il y aurait davantage de moyens pour aider les personnes handicapées qui travaillent actuellement dans des ateliers protégés à intégrer le premier marché de l'emploi et quels seront les véritables rôles et moyens des assistants à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés - une profession créée par la loi du 1^{er} août 2019.

La ministre a notamment expliqué qu'une formation dédiée à cette nouvelle profession sera créée.

Reforme de la loi sur le statut du travailleur handicapé

Dans le cadre du plan d'action, la loi de 2003 sur le statut du travailleur handicapé sera, elle, totalement réformée. La réforme devra prévoir que le revenu pour personne gravement handicapée ne doit plus être remboursé par les héritiers du bénéficiaire en cas de

décès de celui-ci, comme c'est actuellement le cas.

L'OGBL a aussi voulu savoir si les quotas obligatoires sur le nombre de salariés handicapés qu'une entreprise doit employer seront abolies dans la nouvelle législation, puisque le travail syndical sur le terrain montre que beaucoup d'entreprises ne respectent pas la législation et ne sont pas sanctionnées pour autant.

La ministre s'est dite favorable aux quotas, mais non à l'application non-encadrée des sanctions. Il serait malvenu de la part de l'Etat de sanctionner dans un domaine où il n'est, lui-même, pas exemplaire. Il faudra donc, en premier lieu, faire en sorte que l'Etat suive ces quotas, a expliqué la ministre, disant préférer entreprendre une sensibilisation en la matière plus vaste auprès des chefs d'entreprises.

L'OGBL a rappelé à la ministre que ce prétexte pour ne pas appliquer les sanctions perdure désormais depuis 20 ans. Corinne Cahen a tenu à préciser dans ce contexte qu'entretemps, l'Etat emploie tout de même le double

de fonctionnaires handicapés, même s'il ne respecte toujours pas les quotas imposés par la loi.

L'OGBL a fait remarquer à la ministre que les recettes des éventuelles verbalisations pourraient être investies précisément dans la formation, la réorientation professionnelle ou l'inclusion des personnes présentant un handicap, comme c'est le cas dans d'autres pays. Des bilans d'évaluation du plan d'action doivent être dressés en 2022 & en 2024.◊

Pour l'OGBL, l'un des volets les plus importants du plan d'action réside dans la partie consacrée aux mesures visant à renforcer l'inclusion des salariés handicapés dans le marché du travail.



Kordall: Exposition sur la deuxième guerre mondiale à Pétange et ensuite fête de départ

Le comité de la section Kordall a visité l'exposition sur la 2^e guerre mondiale à Pétange au lieu de tenir sa réunion du 10 décembre. La visite guidée professionnelle d'une heure à travers cette exposition très intéressante nous a tous impressionnés. Mais comme c'était également la dernière réunion de l'ancien président Marcel Felten et de la deuxième secrétaire Nelly Mauer, ils avaient préparé une fête de départ à Rodange. À cette occasion les deux étaient encore une fois remerciés solennellement en présence de Gérard Muller et Dany Hardt pour le bon travail qu'ils ont fait pour la section. ◊



Thionville: Noël des enfants

Le 21 décembre dernier, le comité de la section de Thionville a organisé, comme chaque année, pour les membres de la section une projection du Film «Vic le VIKING».

Les enfants et leur famille ont passé un agréable moment de rire et d'émerveillement. Les projections ont été suivies d'un goûter, de friandises et d'une photo avec le Père Noël.

Cette année les enfants ont pu participer à un concours de dessin sur le thème: «le plus beau bonhomme de neige» et un petit livre d'or était à la disposition des enfants pour recueillir leurs messages.

L'événement a été une grande réussite avec 350 entrées sur 2 séances avec 2 salles par séance. La section remercie les 20 membres du comité qui se sont investis pour accueillir les membres et leurs enfants.

Rendez-vous est pour Noël 2020. ◊



Musel-Sauer: Réception de Nouvel An

La section Musel Sauer a tenu le 17 janvier dernier à Grevenmacher sa réception de Nouvel An et honoré, à la même occasion, ses membres méritants. ◊

Kordall: Marché de Noël à Pétange au LTMA

La section Kordall, ensemble avec le département des immigrés Differdange/Rodange et l'ONG-OGBL-Solidarité, a participé les 14 et 15 décembre 2019 au marché de Noël du Lycée Technique Mathias Adam.

Sur notre stand, l'ONG a présenté des produits artisanaux en provenance de divers pays, et du matériel d'informations sur l'ONG et sur l'OGBL ont également été distribués.

Au cours des deux jours, 500€ ont pu être récoltés en faveur de l'ONG. ◊



Voyage à Deauville

La section Uelzechtdall organise un voyage de 6 jours en Normandie à Deauville, du 30 mai au 4 juin 2020.

Le départ, en autobus, est prévu samedi matin, le 30 mai, et le retour le jeudi 4 juin. L'hébergement se fera à l'Hôtel Royal Barrière à Deauville.
Découvrez le programme complet de voyage sur www.ogbl.lu/evenements/nos-evenements/

Pour les membres de la section, ainsi que pour leur partenaire, et les enfants à charge, le prix de ce voyage, est de:
20-25 participants: 1 330€/pers. (1 580€ pour toute autre pers.) | 26-30 participants 1 270€/pers. (1 520€ pour toute autre pers.)

Pour les enfants de moins de 12 ans, logés dans la chambre des parents, membre dans la section Uelzechtdall, le prix s'élève à 680€/enfant.
Pour les enfants de moins de 12 ans logés dans la chambre des parents, non membre de la section Uelzechtdall, le prix s'élève à 930€/enfant.

Supplément pour chambre simple: 720€/pers. pour les 5 nuitées | Assurance de voyage bénévole all/in au prix de 50€/pers

Sont inclus dans le prix: le voyage en autobus, les visites suivant programme et demie-pension pour 5 jours.

L'inscription pour ce voyage se fera moyennant une avance de 150.-€/pers. somme qui devra être versée avant le 15.04.2020 au compte:
O G B-L Section Uelzechtdall | BCEE LU91 0019 1300 2076 5000 | Mention: Voyage 2020 Normandie

Ce montant sera remboursé en cas d'annulation (avant le 28.02.2020)

Pour des raisons d'organisation nous vous prions, de retourner le coupon de participation ci-dessous pour le 25.02.2020 au plus tard à:
Consbruck Jos: 4, Place Publique / L- 7390 Lintgen / josconsbruck@outlook.com

Pour des questions éventuelles veuillez contacter: Consbruck Jos: 00352 621 30 81 50 ou Kemp Roby: 00352 621 29 35 71



Fiche d'inscription pour le voyage en Normandie-2020

Le (la) soussigné(e) _____ demeurant à _____

participe: seul(e) avec mon (ma) partenaire(e) _____

Membre de la section Uelzechtdall: Oui Non

et avec mon (mes) enfant(s) _____

plus jeune que 12

Je souhaite chambre: simple double | Assurance de voyage: Oui Non

_____, le _____

Signature:



Frontaliers Allemands: Un grand merci aux membres du comité

Le 12.01.2020 la section des frontaliers allemands a invité les membres de son comité à une fête de remerciement au «Gasthaus Ambros» à Bettingen.

L'année passée un nouveau comité de section a été élu. Des collègues qui faisaient partie du comité depuis de nombreuses années ont décidé de démissionner de leur bénévolat, afin de favoriser le rajeunissement du comité.

Le président de section Wolfgang Schnarrbach a remercié chaleureusement les collègues sortants du comité Fritz Ramin, Norbert Zehren, Günter Schuster et Alfred Candels pour leur

bonne collaboration au sein du comité pendant toutes ces années.

En plus, le collègue du comité Karl Homrighausen, qui occupait le poste de trésorier depuis 1978 et qui est toujours prêt à conseiller le nouveau trésorier, a été spécialement remercié.

Afin d'honorer le travail des membres sortants du comité, un cadeau et un diplôme leur a été remis. La section des frontaliers allemands voudrait encore une fois rappeler que les invitations aux différentes réunions de membres ont été envoyées et espère une large participation de ses membres. ◊



Äischdall-Attert: Den Heischter

Le 19 octobre 2019 le comité de la section Äischdall-Attert a visité la brasserie-spectacle «Den Heischter», où nous avons participé à un séminaire de brassage de bière. À 9 heures commença le programme avec café et gâteaux. Ensuite nous avons été instruits à l'art du brassage.

Après un sympathique déjeuner avec jarret de porc et plat froid, nous sommes passés au remplissage des bouteilles. Toute la journée nous avons été gâtés avec de la bière. En fin d'après-midi, nous avons entamé le retour en bus. ◊

Agenda: Les prochains rendez-vous

Date	Section/Localité	Activité
15/02/2020	Musel-Sauer	Cours de cuisine avec Julie Spanier-Schroeder, à 10h, au «Kulturhaus Syrkus» à Roodt-sur-Syre
14/03/2020	Luxembourg-Centre	Journée des membres / Fête des jubilaires, à 17h, au Parkhôtel Dommeldange
14/03/2020	Uelzechtall	Journée des membres, à 19h, Salle communale, rue de Rollingen
20/03/2020	Musel-Sauer	Jeu de quilles, à 19h, à l'auberge du village à Dickweiler
27/03/2020	Äischdall-Attert	Journée des membres / Fêtes des jubilaires, à 19h, à la Salle des fêtes à Koerich
02/04/2020	Differdange	Soirée Information Santé, à 18.30h, au Hall 0
03/05/2020	Differdange	Barbecue, à la Place du Marché à Differdange

Plus d'informations sur les activités des sections dans l'agenda sur www.ogbl.lu

Invitation: Conférences pour les frontaliers français

Fiscalité: la déclaration d'impôt au Luxembourg pour les non-résidents

Section Section Audun, Villerupt, Pays Haut

- 🇫🇷 27 février 2020 à 19h | Crusnes | Salle des fêtes Léon Eckel: Crusnes-Cité, F-54680
- 🇫🇷 3 mars 2020 à 19h | Longlaville | Salle Alexeï Leonov: 2 rue des victimes du Nazisme, F-54680
- 🇫🇷 17 mars 2020 à 19h | Mont Saint Martin | Espace Aimé Césaire: 19 boulevard de Metz, F-54350
- 🇫🇷 25 mars 2020 à 19h | Hussigny | Salle Louis Aragon: 5 rue de l'hôpital, F-54590

Section Volmerange-les-Mines

- 🇫🇷 4 mars 2020 à 19h | Volmerange-les-mines | Salle des fêtes: rue des écoles-F-57330
- 🇫🇷 10 mars 2020 à 19h | Nilvange | Centre Albert Camus: 18 rue Joffre, F-57240
- 🇫🇷 11 mars 2020 à 19h | Serémange-Erzange | Salle RIO: 7 rue Jean-Pierre Scheltienne, F-57290

Section de Thionville-Metz

- 🇫🇷 18 mars 2020 à 19h | Uckange | Centre socioculturel-Le diapason: rue des jardins, F-57270
- 🇫🇷 24 mars 2020 à 19h | Thionville | Salle multifonctionnelle de Thionville-Veymerange: 5 route du Buchel, F-57330

Les conférences aborderont principalement les aspects de la dernière réforme fiscale au Luxembourg qui concernent une bonne partie des frontaliers selon leur classe d'imposition et les différentes options offertes aux contribuables non-résidents ainsi que leurs conséquences. Les conférences porteront ensuite sur l'ensemble des déductibilités possibles (les frais de formation, les frais de déplacement, les primes d'assurance, l'épargne, le logement, les intérêts débiteurs de prêts hypothécaires, les dons, les charges extraordinaires, les frais de personnel, les frais de crèche...). Cette partie sera expliquée et illustrée à l'aide d'extraits tirés du formulaire relatif à la déclaration d'impôts. Les participants auront la possibilité de poser leurs questions au terme de la présentation.

Les conférences sont ouvertes au grand public. www.frontaliers-francais.lu

Que peut retenir un employeur sur le salaire de son personnel?

Alain est livreur. Il travaille depuis 18 mois pour une entreprise spécialisée dans le transport de colis.

En décembre dernier, à la lecture de sa fiche de paie, il découvre avec stupéfaction que son employeur a retenu 357 euros sur son salaire pour des frais de réparation suite à un dégât, une bosse en l'occurrence, survenu sur un véhicule de livraison appartenant à l'entreprise. Alain tombe des nues.

Etonnement d'autant plus grand qu'il n'a ni le souvenir d'avoir heurté quelque chose avec l'un des véhicules dont il se sert tous les jours pour le compte de son employeur, ni même le souvenir d'avoir constaté un tel dégât sur l'un d'entre eux. Sans parler du fait qu'il se dit aussi, que son supérieur hiérarchique aurait au moins pu évoquer le sujet avec lui, au lieu qu'il ne soit mis de la sorte face à ce mystérieux fait accompli.

Après quelques investigations, Alain en arrive même à la certitude qu'il n'a même pas utilisé au mois de décembre le véhicule de livraison de l'entreprise qui a effectivement été endommagé. Il ne peut pas le prouver, mais il en est certain – Alain a la mémoire des chiffres, ceux inscrits sur les plaques d'immatriculation, parmi d'autres.

Il décide de se faire conseiller par son syndicat et se rend ainsi dans une des antennes du Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL. Après analyse de la situation, l'OGBL intervient auprès de l'employeur. Dans son courrier, tout en se référant au Code du travail (Article L. 121-9. : lire sur la page ci-contre), l'OGBL notifie à l'employeur que la retenue en question s'avère abusive et l'enjoint à la rectifier au plus vite. L'employeur s'est exécuté et ainsi restitué les litigieux 357 euros à Alain avec son salaire de janvier.





Ce qu'il faut savoir

Un employeur ne peut retenir sur les salaires de ses salariés, uniquement ce que prévoit la loi, à savoir:

Les cotisations sociales:

- 8% pour la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)
- 3,05% pour l'assurance maladie
- 1,4% sur le revenu brut après déduction de $\frac{1}{4}$ du montant du SSM (soit actuellement 535,50 euros)

Les impôts:

Le taux d'imposition applicable est fonction de la situation du salarié et du montant du salaire qu'il perçoit (attention toutefois: en cas de non remise à l'employeur de la fiche de retenue d'impôt, l'employeur est dans l'obligation d'appliquer le taux maximal de 33%)

La cotisation pour la Chambre des salariés (CSL):

Cette cotisation est due, une fois par an seulement, par tous les salariés travaillant au Luxembourg (prélevée sur le salaire du mois de mars) et son montant s'élève à 31 euros, quelque soit le montant du salaire perçu (en cas d'emplois multiples, il peut arriver qu'un salarié paie plusieurs fois cette cotisation, il peut par conséquent en demander le remboursement au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), cela-dit normalement qu'à partir du mois de juillet suivant)

Une cession ou une saisie sur salaire:

Sous certaines conditions et en principe uniquement sur ordonnance d'un tribunal

Par ailleurs:

L'employeur peut procéder à des déductions de toutes sortes, mais uniquement et strictement avec l'accord explicite du salarié

Article L. 121-9 du Code du Travail

«L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.»

Un employeur ne peut pas procéder à une retenue sur salaire pour des dégâts provoqués soi-disant par l'un de ses salariés. Suivant le Code du travail, de tels dégâts relèvent en effet de la responsabilité de l'entreprise (responsabilités quant aux risques engendrés par l'activité de l'entreprise), à moins que l'employeur n'arrive à démontrer devant un tribunal que ces derniers résultent d'une faute grave ou d'une négligence de la part du salarié.

Déclaration des heures de travail payées pour la carrière d'assurance pension Avancée pour les contrats de travail à temps partiel (16 heures hebdomadaires)



L'OGBL est heureux de pouvoir annoncer que, suite à de multiples interventions de sa part depuis le mois de juin, le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et la Mutualité des employeurs (MDE) sont enfin parvenus à redresser les irrégularités portant sur les modalités de déclaration de durée hebdomadaire de travail, qui pénalisaient tout particulièrement les salariés qui ne travaillent que 16 heures par semaine par rapport à leurs carrières d'assurance pension.

En effet, la durée de travail de 16 heures par semaine, soit en moyenne 64 heures par mois, est devenue une durée hebdomadaire de plus en plus fréquente dans diverses professions, notamment dans le secteur du nettoyage, de la garde d'enfants ou encore de la santé.

Ces salariés qui travaillent à des tâches à temps partiel, souvent selon des plans de travail irréguliers, se sont vus défavorisés à la suite de l'introduction du statut unique au 1^{er} janvier 2009. Les statuts de la MDE (article 11) prévoient en effet qu'en cas d'incapacité de travail d'un salarié, seules les heures effectivement prestées sont remboursées à l'employeur. Par analogie à ces dispositions statutaires, le CCSS a demandé

aux employeurs de déclarer uniquement les heures de travail effectivement prestées et non pas toutes les heures de travail réellement payées par l'employeur.

Or, les heures payées dans le cadre des jours fériés légaux, par exemple, n'étaient pas à déclarer et par conséquent, les salariés présentant une durée de travail hebdomadaire de 16 heures sont tombés sous le seuil minimal des 64 heures par mois (en mai et en décembre). Ce seuil minimal est pourtant nécessaire pour la prise en compte du mois entier dans le calcul des périodes d'assurance pension (article 175 du Code de la sécurité sociale). Résultat: depuis le 1^{er} janvier 2009, ces salariés ont été privés d'un mois par an, voire même davantage, dans leur carrière d'assurance pension.

L'OGBL est intervenu afin de réparer cette injustice et rétablir l'application de la hiérarchie des normes. Cette procédure de déclaration des heures de travail introduite au 1^{er} janvier 2009 se heurtait aux dispositions du Code du travail et n'était pas non plus prévue, telle quelle, dans le Code de la sécurité sociale. Le Code du travail (article 232-4) prévoit en effet que les heures des jours fériés légaux soient rémunérées par l'employeur et comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Suite aux interventions de l'OGBL, le conseil d'administration du MDE a donc pris la décision de modifier les statuts litigieux en date du 15 novembre 2019. Cette modification des dispositions statutaires est effective depuis le 1^{er} janvier 2020. Elle n'est malheureusement pas rétroactive. ◊



REPLISSAGE GRATUIT DE VOTRE DÉCLARATION D'IMPÔT

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance (SICA) propose aux membres de l'OGBL un service gratuit pour compléter leurs déclarations d'impôt.

Attention: Il n'est pas possible de fixer un RDV pour remplir votre déclaration d'impôt.

Afin de vous éviter de longues attentes, nous vous prions de déposer votre déclaration d'impôt avec les pièces justificatives à une de nos agences suivantes:

Esch/Alzette
42 rue de la Libération
Lundi - vendredi
8h00 - 12h00
13h00 - 17h00

Luxembourg
31 rue du Fort Neipperg
Lundi - vendredi
8h00 - 12h00
13h00 - 17h00

Diekirch
14 route d'Ettelbruck
Lu, Ma, Me, Ve 8h00 - 12h00
//
Lu, Me, Je, Ve 13h00 - 17h00

Differdange
4 rue Emile Mark
Lundi - vendredi
8h00 - 12h00
13h00 - 17h00

Pour établir la déclaration d'impôt, il est indispensable que vous remplissiez les 4 premières pages du formulaire 100F avec vos données personnelles.

Vous pouvez aussi nous faire parvenir les 4 premières pages du formulaire 100F avec les pièces justificatives par mail à impots@ogbl.lu sous réserve que le document soit au format PDF.

Paramètres sociaux

À partir du 1^{er} janvier 2020 / Taux indiciaire: 834,76

1) MINIMA ET MAXIMA COTISABLES (en €)

Salaire social minimum mensuel (SSM)			2 141,99
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	salaire mensuel
à partir de 18 ans accomplis non qualifié	100%	12,3815	2 141,99
de 17 à 18 ans	80%	9,9052	1 713,60
de 15 à 17 ans	75%	9,2861	1 606,50
à partir de 18 ans accomplis qualifié	120%	14,8578	2 570,39
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		2 784,59
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			10 709,97

2) ASSURANCE MALADIE (en €)

Indemnité funéraire		1 085,19
Participation patient au séjour à l'hôpital	par jour	22,54
Participation patient admis en place de surveillance ou hôpital de jour	par jour	11,27
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle en traitement ambulatoire	par jour	11,27
Montant journalier de séjour en cure pris en charge		
cure thermique	par jour	54,26
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire		66,49

3) ASSURANCE PENSION (en €)

Majorations forfaitaires 40/40		513,15
Pension minimum personnelle		1 892,77
Pension minimum de conjoint survivant		1 892,77
Pension minimum d'orphelin		515,95
Pension personnelle maximum		8 762,81
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)		67,38
Seuil de revenu en matière d'anti-cumul		714,00
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)		1 402,05
Forfait d'éducation (art. 3)	par enfant/par mois	86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°)	par enfant/par mois	122,05

4) PRESTATIONS FAMILIALES (en €)

a) Allocations familiales

- nouveau système (à partir du 1 ^{er} août 2016)	par enfant/par mois	265,00
- ancien système (montants pour enfants ouvrant déjà droit à l'allocation familiale avant le 1 ^{er} août 2016)		
- 1 enfant		265,00
- 2 enfants		594,48
- 3 enfants		1 033,38
- 4 enfants		1 472,08
- 5 enfants		1 910,80

4) PRESTATIONS FAMILIALES suite (en €)

Majoration d'âge par enfant âgé de 6 à 11 ans		20,00
Majoration d'âge par enfant âgé de 12 ans et plus		50,00
Allocation spéciale supplémentaire		200,00
b) Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)		
de 6 à 11 ans		115,00
12 ans et plus		235,00
c) Allocation de naissance (3 tranches)		
montant par tranche		580,03
d) Congé parental - nouvelle législation (depuis le 1 ^{er} décembre 2016)		
revenu de remplacement correspondant au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois avant congé parental		
Plafond d'indemnisation (avant déduction des charges fiscales et sociales):		par heure par mois*
	Minimum	12,3815 2 141,99
	Maximum	20,6358 3 569,99

* Congé parental à temps plein pour un contrat de travail à temps plein au cours de 12 mois avant congé parental

5) Revenu d'inclusion sociale (REVIS) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES (en €)

Allocation d'inclusion (par mois)	- par adulte	751,46
	- par enfant	233,32
	- majoration par enfant, pour un ménage monoparental	68,96
	- forfait pour les frais communs du ménage	751,46
	- majoration forfaitaire pour un ménage avec un ou plusieurs enfants	122,78
<i>Dispositions transitoires:</i>		
<i>Montant REVIS par mois pour communautés domestiques visées à l'article 49 (3) de la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au REVIS</i>		
	- personne seule	1 501,65
	- communauté domestique de deux adultes	2 252,60
	- par adulte supplémentaire	429,74
	- par enfant	136,57
Revenu pour personnes gravement handicapées		1 502,91
Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées		744,94
Allocation de vie chère par an		
	- une personne seule n.a 1.320,00	
	- communauté domestique de deux personnes	1 650,00
	- communauté domestique de trois personnes	1 980,00
	- communauté domestique de quatre personnes	2 310,00
	- communauté domestique de cinq personnes et plus	2 640,00

6) ASSURANCE DEPENDANCE (en €)

Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins	par heure à séjour continu	58,45
	par heure à séjour intermittent	65,18
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	par heure	77,64
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires	par heure	71,16
Montant maximal des prestations en espèces	par semaine	262,50
Abattement assiette cotisable - 25% SSM non qualifié de 18 ans		535,50

SERVICE INFORMATION, CONSEIL ET ASSISTANCE - SICA

LUXEMBOURG

LUXEMBOURG-VILLE

31, rue du Fort Neipperg

Permanences: Lundi - Vendredi: 8h - 12h & 13h - 17h. Permanences spéciales frontaliers français: Mardi sur rendez-vous.

ESCH-SUR-ALZETTE

42, rue de la Libération

Permanences: Lundi - Vendredi: 8h-12h & 13h - 17h

DUDELANGE

31 avenue Grande Duchesse Charlotte

Pas de permanences le reste de l'année 2019.

Retrait déclarations d'impôt: Mardi 14h - 16h & Mercredi 9h - 11h.

DIFFERDANGE

4, rue Emile Mark

Permanences: Lundi - Vendredi: 8h - 12h & 13h - 17h.

DIEKIRCH

14, rte d'Ettelbruck

Permanences: Mardi: 13h - 16h et Jeudi: 8h30 - 11h30. Les autres jours consultations sur rendez-vous. Consultations pour frontaliers allemands sur rendez-vous.

GREVENMACHER

4, rue de l'Eglise

Permanences: Lundi: 9h - 11h30
Consultations pour frontaliers allemands lundi après-midi sur rendez-vous.

WILTZ

2, rue Michel Rodange

Permanences: Jeudi: 14h - 16h30
Sur rendez-vous lundi après-midi

ALLEMAGNE

BITBOURG

Karenweg 14

Consultations pour frontaliers allemands sur rendez-vous.

TRÈVES

Herzogenbuscher-Str 52

Consultations pour frontaliers allemands sur rendez-vous.

FRANCE

AUDUN-LE-TICHE

64, rue Maréchal Foch

Permanences: Mardi & jeudi: 14h - 17h

LONGWY

Maison de la Formation - Espace Jean Monnet

Permanences: Mercredi: 14h - 17h

THIONVILLE

32, allée de la Libération

Permanences: Lundi: 14h-16h30 et Mercredi: 8h30-11h30. Permanence spéciale retraite: Les 1^{er} & 3^e vendredis du mois 14h - 17h. Consultations sur rendez-vous: Vendredi: 9h - 12h.

VOLMERANGE-LES-MINES

2, avenue de la liberté

Permanences: Les 2^e & 4^e mardis du mois: 14h - 17h. Consultations sur rendez-vous: Jeudis: 14h30 - 17h30. Nouvelle adresse à partir du 6 février 2020: 18, rue de Molvange

BELGIQUE

ARLON

Service Frontaliers FGTB - 80, Rue des Martyrs

Lundi, mardi: 8h30 - 12h00 & 13h30 - 16h30
Mercredi: 8h30 - 12h
Jeudi: 8h30 - 12h & 13h30 - 18h
Vendredi: 8h30 - 12h

AYWAILLE

22, rue Louis Libert

Permanences: Les 1^{er} & 3^e lundis du mois: 14h30 - 17h30

BASTOGNE

8a, rue des Brasseurs

Permanences: Les 1^{er} samedis du mois: 9h - 11h30. Tous les mardis de 14h - 17h

HABAY-LA-NEUVE

11, rue de l'Hôtel de Ville

Permanences: Jeudi: 9h - 11h30

VIELSALM

Bureau de la Mutualité socialiste

67, avenue de la Salm

Permanences: Les 1^{er} & 3^e jeudis du mois: 14h30 - 17h30

VIRTON

Bureau de la Mutualité socialiste

90A, route d'Arion

Permanences: Le 2^e mercredi après-midi (13h30 - 16h) et le 4^e samedi matin (9h - 11h30) de chaque mois.



OGB-L



CONTACT
(+352) 2 6543 777
info@ogbl.lu

Ne jamais oublier la Shoah

La soirée thématique organisée par l'OGBL, en collaboration avec le Musée national de la Résistance et MemoShoah Luxembourg asbl, le 29 janvier dernier à la Maison du Peuple, à l'occasion du 75^e anniversaire de la libération d'Auschwitz par l'Armée rouge, a connu un gros succès.

L'OGBL avait invité l'ancien responsable du département Communication et Presse de l'OGBL, Mil Lorang, à présenter son dernier livre «Luxemburg im Schatten der Shoah» (Le Luxembourg dans l'ombre de la Shoah). Des extraits du livre ont également été lus par Jay Schiltz.

Ce livre traite de la persécution des Juifs au Luxembourg sous l'occupation nazie; la déportation et la souffrance des habitants juifs du Luxembourg - femmes, hommes, enfants, personnes âgées et malades - dans les ghettos d'Europe de l'Est et les camps d'extermination; la participation de Luxembourgeois au génocide des Juifs dans la Pologne occupée ... Le livre documente des événements en réalité peu connus par le grand public.

En outre, Jérôme Courtoy et Elisabeth Hoffmann du Musée national de la Résistance sont venus exposer les résultats de recherches complémentaires effectuées sur le 101^e bataillon de réserve qui portent sur des Luxembourgeois impliqués dans la Shoah. ◊





Mir maachen Zukunft. Constructeur d'avenir.

BUILDING THE FUTURE | CONSTRUTOR DE FUTURO

ogbl.lu [f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu) [🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)



OGB-L