

AKTUELL

#4 2018 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |

OGBL



DOSSIER

Elections 2018:
analyse des
programmes

La consigne de vote de l'OGBL pour le 14 octobre

L'OGBL appelle les salariés à voter pour les partis qui aspirent réduire les inégalités et défendre les intérêts du salariat.

Il faut tirer les leçons de l'histoire

L'inquiétante montée des partis et mouvements xénophobes a pour racine les politiques néolibérales de ces dernières décennies.

Les salariés frontaliers et l'OGBL

La relation qui lie l'OGBL aux salariés frontaliers est ancienne. Retour sur cette longue histoire qui continue de s'écrire.

AKTUELL - Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

André Roeltgen

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
septembre 2018

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
◆ Labor Day et rentrée sociale «Avons-nous vraiment tiré les bonnes leçons de l'histoire?»	P 8-9
◆ Mise au point La consigne de vote de l'OGBL pour le 14 octobre <i>par André Roeltgen</i>	P 10-12
◆ Focus Les salariés frontaliers et l'OGBL - Une très longue histoire Perspectives croisées sur les pensions Fonds de l'OGBL en faveur des étudiants	P 13-18
◆ Echos du terrain Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	P 19-21
◆ Enjeux sectoriels Secteur du gardiennage - Se battre pour une meilleure CCT Enseignement - Mettre fin à la libéralisation de notre système scolaire	P 22-25
◆ Regards / Pensionnés	P 26-27
◆ Zoom sur les sections locales Théâtre «De Roude Fuedem» (Le fil rouge)	P 28-31
◆ Questions pratiques / Infos utiles Maladie prolongée - Enfin un petit pas en avant	P 32-33
◆ Les gagnants des jeux de pronostics Russia 2018	P 34-35



Labor Day et rentrée sociale

Édito

Un électeur averti en vaut deux!

Quelle politique sera menée ces cinq prochaines années au Luxembourg? Sera-t-elle favorable aux salariés, aux pensionnés et à leurs familles? Ou bien au contraire, devons-nous faire face à une hostilité envers le salariat? Eh bien, c'est l'issue du scrutin législatif du 14 octobre et les alliances qui en découleront qui le décidera. En tant que premier représentant du salariat au Luxembourg, l'OGBL a une responsabilité: celle d'informer au mieux les salariés dans leur ensemble, ainsi que l'ensemble des électeurs qui s'exprimeront en octobre, des projets des différents partis en lice. Et c'est précisément ce que nous avons souhaité faire dans ce numéro de l'Aktuell, consacré en grande partie aux prochaines élections législatives.

Les lecteurs découvriront ainsi dans notre dossier central (détachable), une analyse relativement détaillée de ce que les différents partis souhaitent réaliser ou ne pas réaliser dans les domaines qui concernent directement les intérêts du salariat. Nous avons en effet scruté au peigne fin ce qui est écrit dans leurs programmes et en présentons une synthèse.

L'OGBL n'appelle pas à voter pour ou contre un ou plusieurs partis, mais il appelle par contre à voter pour le ou les partis qui s'engagent dans l'intérêt des salariés et de leurs familles (lire à ce sujet la Mise au point du président de l'OGBL). C'est notre mission, car si l'OGBL est indépendant des partis politiques, il est tout sauf neutre politiquement, précisément parce que les intérêts des salariés sont et demeurent éminemment politiques.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du département
Communication & Presse



13



22



OGB-L Syndicat Bâtiment
Patrons, respectez-nous !
Nous défendrons nos intérêts.



Le conflit social dans le secteur du bâtiment s'accroît. Le patronat ne semble pas avoir compris le message que leur ont envoyé les salariés du secteur, le 5 juillet dernier, lorsqu'ils ont massivement défilé dans les rues de la capitale pour exprimer leur mécontentement. Lire en page 21.



OGBL

TEAM
LE DÉFI
EXPLORE

OGBL

OGBL

La géométrie, c'est la vie

Panorama

Brèves

◆ **L'OGBL célèbre prochainement son 40^e anniversaire** qui sera fêté le 25 novembre 2018 à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. Restez au courant de l'actualité de l'OGBL sur www.ogbl.lu et sur les réseaux sociaux.

◆ L'assemblée plénière de la Chambre des salariés (CSL) a élu le 19 juin dernier à l'unanimité **Sylvain Hoffmann au poste de directeur de la CSL à partir du 1^{er} janvier 2019**. Sylvain Hoffmann codirigera la CSL avec Norbert Tremuth jusqu'en juillet 2019, date à partir de laquelle Norbert Tremuth prendra sa retraite. La CSL compte également un directeur adjoint en la personne de Carlo Frising.



De nombreuses infractions sur les chantiers cet été

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) a effectué une vague de contrôles sur les chantiers durant la période du congé collectif (entre le 27 juillet et le 19 août). Nombre d'infractions et de manquements y ont été relevés.

Voici le bilan de la vague de contrôles de l'ITM:

- 9 arrêts de travail ont été prononcés à l'encontre d'entreprises qui ne disposaient pas de dérogations pour pouvoir travailler durant le congé collectif
- 1 arrêt de travail a été prononcé à l'encontre d'une entreprise en raison du danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés présents sur les lieux de travail
- 1 arrêt de travail a été prononcé à l'encontre d'une entreprise en raison de la présence d'un mineur de moins de 16 ans sur un chantier de construction

Outre les infractions précitées, des manquements en termes de sécurité et santé ont souvent été constatés au niveau des garde-corps antichute, échafaudages et éclairages d'escaliers.

Concernant le détachement de salariés, l'ITM a effectué 102 contrôles lors desquels il a été constaté que 25 entreprises n'avaient pas effectué de déclaration. ◊

L'UEL annonce sa priorité pour la prochaine législature



Michel Wurth, le président de l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), la principale organisation patronale du pays, a été invité à s'exprimer dans plusieurs médias en septembre dans le cadre de la campagne électorale. Voici l'une de ses déclarations qui ne devrait pas rassurer les défenseurs du progrès social. Au moins, nous sommes prévenus.

Mercredi 12 septembre. Michel Wurth est invité à débattre sur RTL avec le président de la CGFP. En fin d'émission, le journaliste lui demande quelle est la mesure que le prochain gouvernement doit absolument prendre ! Réponse de l'intéressé: «Je dirais la flexibilité du temps de travail. (...) Nous n'avons pas réussi à la faire passer sous ce gouvernement.» La réponse a le mérite d'être claire et d'annoncer la couleur en ce qui concerne la priorité du patronat pour la prochaine législature. Pour rappel, ceci était déjà l'objectif du patronat lors de cette législature. Ce n'est que grâce à l'action de l'OGBL que la réforme de la loi PAN, finalement votée en 2016, s'est avérée plus favorable pour les salariés qu'elle ne l'était auparavant. Au grand désarroi du patronat. ◊

Création d'un réseau syndical mondial au sein du groupe ArcelorMittal

Sur invitation d'IndustriAll Global Union, près de 70 représentants de syndicats issus de dix-huit pays étaient réunis à Luxembourg les 10 et 11 juillet. L'un des objectifs de la réunion: la création d'un réseau syndical mondial au sein de l'entreprise ArcelorMittal.

Les syndicats présents défendent les intérêts de plusieurs dizaines de milliers de salarié(s), de pratiquement toutes les mines et unités de production et de traitement de l'acier de l'entreprise au niveau de l'Afrique, de la Communauté des États indépendants, de l'Europe, de l'Amérique latine et de l'Amérique du Nord. Il est important de noter que pour le Luxembourg, seul l'OGBL est membre de la fédération syndicale mondiale IndustriALL Global Union et que donc, l'OGBL est le seul syndicat luxembourgeois fondateur et membre de ce nouveau réseau mondial.

Le réseau syndical mondial d'ArcelorMittal a identifié une série de problèmes récurrents au sein de l'entreprise et a notamment demandé à l'entreprise (représentée par son RH mondial) un engagement en faveur d'un dialogue social plus formel, structuré et régulier au plan mondial. Ceci devant passer par la création d'un comité mondial afin de traiter des questions qui ont un intérêt au plan mondial et par la reconnaissance des droits formels des salariés à l'information et à la consultation.

Cette réunion a également permis un riche échange d'informations intéressantes entre syndicats des différents pays et a également donné l'occasion de nouer des contacts avec les délégations des différents pays présents. Ainsi, le 12 juillet des camarades argentins et canadiens ont eu l'occasion de visiter le site de production de Differdange avec les délégués OGBL. ◊



Focus / Labor Day

«Avons-nous vraiment tiré les bonnes leçons de l'histoire?»

Lors de son discours de rentrée, le président de l'OGBL a mis en garde contre la tentation identitaire et a appelé à lutter contre sa véritable cause: les politiques néolibérales.

«Avons-nous vraiment tiré les bonnes leçons de l'histoire?» C'est la question qu'a soulevée le président de l'OGBL, André Roeltgen, le 3 septembre dernier au Casino syndical de Bonnevoie, alors que l'OGBL et la FNCTTFEL faisaient leur rentrée sociale et venaient, une heure plus tôt, de rendre hommage aux jeunes travailleurs américains qui en tant que soldats ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi. Et il est en effet troublant de mettre cette époque en perspective avec la nôtre.

Le «plus jamais ça» (c'est-à-dire: plus jamais la guerre, plus jamais le fascisme) qui a prévalu depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale semble en effet s'estomper aujourd'hui pro-



affichée envers certaines minorités. Pour André Roeltgen, le constat est tout sauf rassurant: «La démocratie et les libertés démocratiques sont véritablement en danger en Europe». Il est du devoir du mouvement syndical de faire barrage à cette pente nationaliste qui commence également à infecter

listes et xénophobes progressent en effet sur un terreau qui a été produit par les politiques néolibérales menées au cours des dernières décennies. Démantèlement des services publics, libéralisation du marché, pressions sur les salaires et les pensions, attaques sur la protection sociale, sur les systèmes de pensions et de santé: voici les politiques qui sont à l'origine de l'accroissement des inégalités sociales, du développement du chômage de masse et de l'augmentation de la pauvreté qui poussent aujourd'hui des parties de plus en plus importantes de la population vers ces partis et mouvements nationalistes et xénophobes. Le combat contre ces derniers débute donc par la lutte contre les politiques néolibérales.

D'où la recommandation de l'OGBL en vue des élections d'octobre de renforcer les partis politiques qui s'engagent pour le progrès social au Luxembourg, pour un changement de cap politique en Europe, pour la réduction des inégalités sociales, pour de meilleurs salaires, pour l'augmentation du salaire social minimum, pour la pérennisation de la sécurité sociale... Il est urgent de redonner des perspectives d'avenir aux populations.

Le président de l'OGBL a également abordé le processus de digitalisation

Justice sociale, démocratie et protection du climat

gressivement. En témoigne la montée, partout en Europe, de mouvements et partis nationalistes et xénophobes. Ces partis sont même désormais arrivés au pouvoir dans plusieurs Etats européens. Dans d'autres pays, comme par exemple récemment en Allemagne (à Chemnitz), on observe une hostilité

tout doucement la société luxembourgeoise. A quelques semaines des prochaines élections législatives, l'OGBL a mis en garde les partis en lice à ne pas se laisser infecter par ces idées mortifères par opportunisme électoral.

Mais il faut avant tout lutter à la racine. Les partis et mouvements nationa-

de l'économie qui est actuellement en cours et la nécessité, dans ce contexte, de moderniser le droit du travail. La révolution digitale vient en effet bouleverser les conditions de travail des salariés. Ces derniers ont donc besoin aujourd'hui de nouvelles garanties légales, qui doivent être négociées impérativement avec les syndicats. Des syndicats dont les droits doivent aussi absolument être renforcés. La réalité du monde du travail étant en train de changer, chaque jour qui passe équivaut à une détérioration des droits syndicaux parce qu'ils ne sont plus adaptés.

Un autre grand défi qui doit également intéresser de près le mouvement syndical réside dans la politique climatique. Comme l'a souligné André Roeltgen, si au minimum les objectifs retenus dans l'accord de Paris sur le climat ne sont pas tenus, c'est toute l'humanité qui se dirige tout droit vers des catastrophes irréversibles dont les premières victimes seront assurément les couches les plus fragiles de la population. Des solutions doivent être apportées, démocratiquement et dans le respect de la justice sociale. Ce qui signifie également que le pouvoir d'agir de l'Etat ne doit surtout pas être affaibli. La transition vers une économie décarbonisée ne pourra pas se faire en effet sans d'importants investissements publics pour développer les infrastructures et les services nécessaires à cette fin.

Pour l'OGBL, il est évident que la question de la justice sociale, de la réduction des inégalités, de la protection sociale est étroitement liée à celle du combat pour la démocratie et pour une économie respectueuse de l'environnement.

◇



Aux États-Unis, le premier lundi du mois de septembre est un jour férié, c'est la fête du travail, le «Labor Day». Depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale, l'OGBL et la FNCTTFEL rendent hommage aux jeunes travailleurs américains (au cimetière américain à Hamm) qui en tant que soldats ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi.

Traditionnellement, l'OGBL et la FNCTTFEL se rendent ensuite au Casino syndical de Bonnevoie dans le cadre de leur rentrée sociale. Cette année, outre André Roeltgen pour l'OGBL, ce sont Nico Wennmacher pour la FNCTTFEL (1^{re} photo ci-dessous) et Jean-Claude Reding, le président de la CSL (2^e photo ci-dessous) qui y ont pris la parole. ◇



Mise au point

La consigne de vote de l'OGBL pour le 14 octobre



◆◆ André Roeltgen président de l'OGBL

En amont des élections législatives qui détermineront les rapports de majorité et par la suite la formation du gouvernement, l'OGBL avait présenté ses principales revendications aux partis politiques en vue de la législature à venir.

Des revendications en faveur d'une politique qui donne la plus grande priorité aux intérêts de l'ensemble des salariés, de leurs familles et de leurs enfants.

Pour une perspective d'avenir qui donne une sécurité professionnelle et sociale aux salariés ainsi que des possibilités de s'élever socialement. Pour une qualité de vie qui réponde aux besoins d'épanouissement personnel. Pour une vie bonne, sans crainte de l'avenir, pour une vie en paix et en démocratie.

Une telle perspective d'avenir exige une politique qui se donne deux principaux objectifs dans le cadre de la prochaine législature.

Premièrement, la réduction des inégalités sociales.

Et **deuxièmement**, faire face aux bouleversements dans la société, c'est-à-dire la digitalisation croissante et la nécessaire transition écologique, de sorte à ce qu'elles ne se retournent pas contre les besoins et les intérêts de ceux qui travaillent, mais qu'elles se développent harmonieusement avec ces derniers.

La consigne de vote de l'OGBL à l'adresse des salariés au Luxembourg:

Donnez vos voix au(x) parti(s) qui font de ces deux objectifs le fil conducteur de la politique gouvernementale qu'ils proposent.

Ces deux objectifs sont des prérequis pour que la société cesse de se morceler davantage et regagne en solidarité.

La principale condition de cette solidarité est un Etat social renforcé, qui répartit de façon plus juste, en faveur des couches de notre société à faible et moyens revenus.

Pour cette raison, nous avons besoin d'une politique de gouvernement qui préserve nos services publics et nos in-

Pour que la société cesse de se morceler et regagne en solidarité

frastructures, les développe et les met à l'abri de la privatisation commerciale.

Nos écoles, notre système de santé, notre système social, nos transports publics, beaucoup de tâches administratives et services importants au niveau communal n'ont rien à faire dans le secteur privé et commercial!

Toute privatisation de services publics ne fait qu'enrichir les riches et scinde notre société entre ceux qui peuvent se payer ses services et ceux qui ne le peuvent pas ou sous certaines conditions seulement.

Nous avons besoin d'un gouvernement qui s'oppose clairement aux attaques contre notre sécurité sociale publique et solidaire, qui viennent de la part des nantis, des assurances

privées et commerciales ainsi que des lobbyistes du patronat.

Notre assurance-vieillesse génère de la stabilité sociale et politique et réduit les inégalités sociales. Les droits à la pension doivent être maintenus pour les générations actuelles comme pour celles à venir. Ils doivent être adaptés et même améliorés.

Nous avons besoin d'un gouvernement qui développe le niveau de performances de l'assurance maladie publique. Une adaptation positive de la nomenclature aux évolutions tant médicales, techniques que de soins est urgente, et non des mesures qui favorisent le commerce privé, comme par exemple le déconventionnement des médecins. Une médecine à deux vitesses ne doit pas voir le jour au Luxembourg. Sous aucun prétexte.

Les prestations sociales publiques sont un pilier et un indicateur important d'un Etat social performant.

Comme les assurances sociales publiques, elles sont un levier incontournable pour réduire les inégalités sociales. L'OGBL revendique leurs adaptations - dans le sens du progrès social - aux nouvelles conditions de vie et de travail de la population et l'ancrage dans la loi de l'adaptation régulière des prestations en espèces et en nature à l'évolution générale des revenus.

Pour pouvoir réussir sa mission, l'Etat social doit disposer de recettes fiscales suffisantes. Parallèlement, il a le devoir de veiller à ce qu'il y ait de l'équité fiscale.

Les deux sont possibles. Ceci présuppose une politique fiscale qui impose les revenus du capital et la propriété des riches et des nantis et qui n'autorise pas une réduction supplémentaire de l'imposition de entreprises.

Plus d'équité fiscale garantit le pouvoir d'achat des couches de la population à bas et moyen revenus.

C'est également ce que fait l'indexation automatique des salaires, des traitements et des pensions.

L'OGBL a réussi à empêcher, entre 2006 et 2013, que l'index soit structurellement détérioré. La manipulation de l'index entreprise par le gouvernement de l'époque a pu être limitée à un simple décalage dans le temps de l'adaptation, grâce à notre résistance syndicale,

De son côté, le gouvernement actuel n'a plus touché à l'index, ni entrepris des manipulations.

Le futur gouvernement est appelé à en faire de même.

Les gains réels de productivité doivent entraîner des évolutions réels de salaires. Il y a un retard à rattraper dans beau-

coup d'entreprises. Même dans certaines où il existe des conventions collectives.

Dans le cadre sa politique salariale et de l'emploi, le prochain gouvernement doit s'atteler à la revlorisation générale de notre système de conventions collectives, afin d'empêcher que la quote salariale ne chute encore davantage et que les écarts salariaux et de conditions de travail ne se creusent.

Et très important: la politique salariale nationale doit veiller à ce que les gains de productivité dans leur ensemble soient réparties de façon plus juste. Ceci exige une augmentation structurelle du salaire minimum. L'OGBL continue de revendiquer l'exemption fiscale pour le salaire minimum et son augmentation de 10%.

Une société décarbonisée qui préserve les ressources naturelles. Il n'y a pas d'autre voie envisageable et nous n'avons plus de temps à perdre.

Les émissions de gaz à effet de serre responsables du réchauffement de la planète, avant tout le CO2, doivent être quasiment réduites à zéro d'ici 2050 pour éviter des catastrophes écologiques. Il en va de la vie et de la santé des êtres humains, il s'agit d'empêcher les crises politiques, sociales et économiques qui se dessinent. Les générations qui vivent aujourd'hui en seront déjà de plus en plus affectées.

L'accord de Paris sur le climat de 2015 doit être transposé sans perdre davantage de temps. Le prochain gouvernement doit respecter strictement l'objectif en matière d'émissions pour lequel il s'est engagé.

Les objectifs climatiques ne seront toutefois pas atteignables avec de l'hostilité envers l'industrie et la technologie. Au contraire. L'enseignement, la science et la recherche, les innovations industrielles et technologiques sont, à côté de l'Etat social moderne, des secteurs de croissance indispensables qui doivent être promues par tous les moyens.

Ce qui doit devenir le principal critère pour les politiques de ces prochaines années et décennies consiste en ce que les profonds bouleversements à venir dans la société, digitalisation et décarbonisation, aille main dans la main avec une qualité de vie et une situation sociale sûres et meilleures pour les gens.

La répartition du travail et des gains de productivité, l'organisation du travail, les transitions en matière de qualifications et d'emplois, l'apprentissage tout au long de la vie, le loge-

ment et la mobilité du futur et bien d'autres choses encore ne doivent pas entraîner de nouvelles fractures sociales, mais doivent au contraire amener davantage de sécurité et de qualité de vie en général.

Ainsi, nous avons besoin d'un droit du travail moderne et d'une politique du travail progressiste, qui barrent la route à toutes formes d'emplois précaires.

Qui, main dans la main avec la politique de l'enseignement, crée de nouveaux droits afin que chacun ait accès à la formation tout au long de la vie, afin que chacun ait accès à de nouvelles qualifications et de nouveaux parcours professionnels ouvrant sur des perspectives assurées.

Afin que les gains de productivité et le travail soient répartis de manière équitables, par le biais de réductions de temps de travail et sans perte de salaire. Et afin que l'organisation du travail conduise à des heures de travail qui améliorent progressivement conciliation entre travail et temps libre.

Une organisation positive du travail et de la vie professionnelle présuppose une politique qui s'oblige au dialogue social et qui l'adapte aux nouveaux enjeux. Les droits syndicaux de négociation et de codécision doivent être renforcés, aussi bien au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

Les institutions au Luxembourg, dédiées au partenariat social, doivent à nouveau répondre aux besoins afin de contribuer à édifier, codécider et accompagner les bouleversements sociétaux énoncés. En d'autres mots, un nouveau „modèle luxembourgeois“ est nécessaire. ◇

Focus / Frontaliers



Jean-Claude Bernardini
membre du Bureau
exécutif

Les salariés frontaliers et l'OGBL

Une très longue histoire!

La relation qui lie l'OGBL aux salariés frontaliers est ancienne. Retour sur cette longue histoire qui continue de s'écrire.

Ce lundi matin nous sommes réunis dans les locaux de l'OGBL à Esch-sur-Alzette afin de réfléchir sur une nouvelle future brochure concernant les salariés frontaliers au Grand-Duché de Luxembourg. Quand je dis «nous», il s'agit en fait des secrétaires centraux responsables pour les sections frontalières et de divers militants de ces sections.

J'entame la réunion en faisant part de différentes idées qu'il faudrait reprendre dans la brochure et j'explique que j'ai quelques difficultés de démarrage, en effet, je ne sais pas par quel point commencer, respectivement comment rentrer dans le vif du sujet. «Mais», dit Angèle de manière très spontanée, «commençons donc tout simplement par le début et abordons par après les divers aspects de la problématique frontalière». Et une fois de plus, elle a tout simplement raison!

Dans l'introduction de notre brochure nous allons donc tout d'abord rappeler qu'entre l'OGBL et les frontaliers il s'agit d'une grande et ancienne histoire. «Effectivement; intervient Manuel; j'ai lu quelque part que l'OGBL est présent depuis plus de 60 ans parmi les frontaliers. C'est en 1956 que le Comité frontalier belgo-luxembourgeois a vu le jour avec l'appui de la FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique) et de

l'OGBL et c'est en janvier 1974 que fut inauguré le premier bureau officiel des frontaliers belges à Athus.

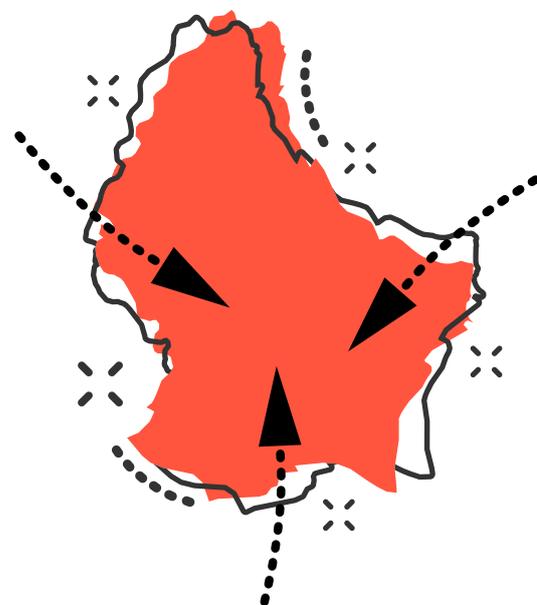
Si ce Comité frontalier belgo-luxembourgeois était surtout composé de travailleurs de la Sidérurgie, domiciliés en Belgique et membres de l'OGBL; une nouvelle section belge (regroupant les travailleurs des petites et moyennes entreprises) est fondée en 1972. Suite à la dernière réforme des statuts de l'OGBL, ces deux sections ont fusionnés pour ne constituer qu'une seule et grande section des frontaliers belges.

L'augmentation du travail frontalier est d'ailleurs telle qu'elle a amené l'OGBL à mettre en place un système de plus en plus performant de permanences pour les adhérents frontaliers belges en lien étroit avec la FGTB et avec la Mutualité Socialiste du Luxembourg.

Sur le terrain, cette excellente coopération se traduit notamment par le fait que la FGTB relaie et transmet toutes les revendications frontalières auprès du gouvernement, des partis et des administrations fédérales et régionales belges. Elle se matérialise également par l'édition de brochures, par l'organisation de manifestations et actions communes tant au niveau régional qu'europpéen.»

«Bien Manuel, tu as dû lire tout cela dans le livre édité récemment par l'OGBL à l'occasion du 100^e anniversaire des syndicats libres luxembourgeois; le livre qui relate les 100 années de vie, de souffrance, d'actions, de combats et d'engagement de notre confédération» précise Alain avec conviction.

«C'est bien de rappeler tout cela pour la Belgique», fait remarquer Claude, «mais qu'en est-il des frontaliers français. Il y a sûrement moins de choses à dire ou à écrire...». «Eh bien non», tranche Danièle sûre d'elle, «figure-toi que depuis 1967 le premier regroupement de frontaliers de l'OGBL est constitué à Volmerange-les-Mines, suivi en 1972 par la création de la section des frontaliers de Villerupt, devenue



Focus / Frontaliers



aujourd'hui Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays-Haut et en 2002 la section de Thionville-Metz voit le jour.

Dès le départ, ces trois sections ont fonctionné en étroite coopération avec les unions locales de la CGT et un accord de coopération a également été signé entre l'OGBL et la CGT nationale.»

«Moins sensible à la crise industrielle qui frappait durement la Lorraine et le sud de la Belgique, le flux de salariés venant d'Allemagne met plus de temps à s'organiser. La section des frontaliers allemands a été créée en 1977 et, selon le même schéma bien rodé des pays voisins, cette section s'appuie sur la grand syndicat allemand DGB pour mettre en place des permanences en Rhénanie-Palatinat et en Sarre» explique Dietmar, pour ainsi compléter de manière synthétique l'histoire de la création des sections frontalières au sein de l'OGBL.

«C'est quand même bien d'arriver à résumer plus de 60 ans de luttes et de revendications en un peu plus d'une page» conclut Angèle, pas peu fière de sa proposition initiale. «Et maintenant», continue-t-elle, toujours aussi persuasive et décidée, «nous pouvons rappeler l'essentiel de nos revendications et engagements avant de parler de l'un ou l'autre point spécifique qui concerne les frontaliers.»

«Oui, enchaîne Dietmar, il s'agit avant tout de rassembler l'ensemble des salariés, comme le fait l'OGBL depuis toujours. Et quand nous posons des revendications et des priorités générales et nationales, voire européennes: nous agissons d'abord pour les intérêts de l'ensemble des salariés, résidents et frontaliers. Ainsi, quand l'OGBL veut et soutient un Etat social, fort et progressif, qui est à même de garantir une sécurité sociale publique efficace pour tous les citoyens, quand il exige un secteur de santé et des services sociaux modernes répondant aux besoins de tout un chacun, il revendique et s'engage pour tous les salariés et retraités, y compris les frontaliers.»

«C'est vrai ce que vous dites», renchérit Maxime, le petit nouveau de la bande «et quand l'OGBL revendique et se bat pour le maintien du système de l'indexation des salaires et pour une augmentation du salaire social minimum légal, il agit pour l'ensemble des salariés. En fait, nous les frontaliers on devrait se mobiliser en masse pour participer activement à côté de l'OGBL aux élections sociales qui auront lieu au mois de mars 2019.»

«Effectivement, confirme Nathalie, c'est presque un devoir civil de s'engager pour ces élections sociales. Nous

pouvons le faire de deux manières: soit en participant massivement au vote dans les entreprises et aux élections de la Chambre des Salariés, soit en nous portant candidat sur une liste OGBL sur notre lieu de travail ou au niveau national». «Oui», confirme Marc du haut de ses 40 années d'expérience au Grand-Duché; «oui, il est primordial que les frontaliers exercent ce droit démocratique fondamental qui leur est attribué depuis 1958 par la législation luxembourgeoise et participent non seulement au vote, mais avant tout soutiennent l'OGBL et perpétuent ainsi la lutte entamée il y a plus de 60 ans par les anciens.»

Sur ces paroles, tout le monde se tait et vaque à ses pensées et dans son for intérieur réfléchit à la toute proche campagne électorale et la manière concrète dont il pourra s'y investir...

Après quelques minutes, Angèle rappelle tout le monde à l'ordre et déclare «... maintenant nous pouvons continuer et attaquer la partie spécifique de notre brochure de présentation de la problématique particulière concernant les frontaliers...».

En effet, les sujets ne manquent pas: il y a d'abord toutes les questions au quotidien et ayant trait au droit du travail ou au droit social. Ensuite les OGBL-Infos abordant le congé extraordinaire, les préretraites ainsi que les brochures à sujets spécifiques (tel que la fiscalité, le pouvoir d'achat, la mobilité, etc....).

Pour voir et lire le résultat de nos diverses réflexions, nous vous invitons à consulter nos publications spécifiques pour frontaliers sur nos sites internet.◊



Vous avez besoin d'une information, d'un conseil, d'assistance

- en matière de droit du travail en relation avec votre employeur,
- en matière de droit social en cas de maladie, d'invalidité, d'accident de travail, de retraite, d'allocation familiale ou de chômage,
- en tant que résident, immigré ou en tant que frontalier avec les institutions de sécurité sociale de votre pays d'origine?

Alors adressez-vous à notre service par téléphone: **(+352) 2 6543 777**

par courriel à info@ogbl.lu ou passez directement à nos agences.

En France:

F-57390 Audun-le-Tiche – 64, rue Maréchal Foch
 F-54810 Longlaville – Maison de la Formation CGT / Espace Jean Monet
 F-57100 Thionville – 32, allée de la Libération
 F-57330 Volmerange-les-Mines – 2, av de la Liberté

En Belgique:

B-6700 Arlon – 80, rue des Martyrs (FGTB)
 B-4920 Aywaille – 22, rue Louis Libert (FGTB)
 B-6600 Bastogne – 8a, rue des Brasseurs (FGTB)
 B-6720 Habay-la-Neuve –
 11, rue de l'Hôtel de Ville (Mutualité Socialiste)
 B-6690 Vielsalm – 57, rue de la Salm (FGTB)
 B-6760 Virton – 3, Grand-rue (FGTB)

En Allemagne:

D-54634 Bitburg – Karenweg 14
 D-66740 Saarlouis – Karcher-Str. 1A (direkt am Kleinen Markt)
 D-54292 Trier – Herzogenbuscher-Str. 52, DGB-Gewerkschaftshaus, 1. Obergeschoss links (Ver.di)

Le salon des frontaliers le 30 novembre
 La section d'Audun – Villerupt – Pays Haut de l'OGBL et l'OGBL organisent le 30 novembre prochain la 6^e édition du salon des frontaliers (de 10h à 18h, au complexe sportif de Mont-Saint-Martin, rue de Marseille, F-54350)



L'OGBL participe à la **Foire Internationale de Metz** qui se tient du 28 septembre au 8 octobre au Parc des Expositions.



Focus / Sécurité sociale



Carlos Pereira
membre du Bureau
exécutif

Regards croisés sur les pensions

Elle est belle la solidarité intergénérationnelle!

Christiane a 26 ans. Elle vient de terminer ses études et va commencer à travailler dans 2 semaines. C'est son premier emploi. La pension? Non, elle n'y pense pas encore, évidemment. C'est encore loin. Et de toute façon, ses aînés ont la situation bien en main. Elle en a entendu parler dans la presse. Il y a même déjà eu une première réforme vers 2012/2013, dont l'objectif, a-t-elle compris, est précisément de faire en sorte que sa génération, à elle, touche encore une pension lorsqu'elle sera vieille. Et en plus, les politiciens continuent d'en parler, laissant entendre qu'ils n'ont peut-être pas été assez loin la dernière fois et qu'ils sont prêts à prendre les mesures nécessaires pour réformer encore une fois le système et assurer ainsi aux futures générations de toucher aussi encore une pension, comme les générations d'avant. Ils appellent ça la solidarité intergénérationnelle...

Solidarité intergénérationnelle? Eh bien, voyons ça d'un peu plus près. En réalité, la réforme des pensions de 2012 va faire que Christiane touchera, lorsqu'elle sera à la retraite, une pension qui sera environ de 15% inférieure à ce qu'elle aurait dû toucher si la réforme n'avait pas été votée. Très bien, se dira Christiane peut-être, en imaginant que c'est le prix à payer pour sauver le système. Mais elle cherchera alors peut-être à connaître l'état financier du système? Et là, elle découvrira que même si, demain, plus personne ne cotisait pour le système de pensions, les réserves qui s'élèvent actuellement à 18,8 milliards d'euros (= 18 800 000 000) permettraient de payer les pensions de tous les retraités pendant encore presque cinq ans. Et qu'en plus, le volume des cotisations

que les actifs continuent à alimenter, sont supérieures à ce qui est dépensé pour payer les retraites (24% de recettes pour 21,9% de dépenses). Au plus tard, à ce moment-là, Christiane se dira qu'elle est belle la solidarité intergénérationnelle qu'on veut lui vendre. ♦



Pour un système de pension performant

L'ÖGBL s'est opposé et s'oppose toujours à la réforme des pensions de 2012, qui est venue détériorer le niveau des montants que toucheront les futures générations et qui prévoit également d'autres mécanismes au détriment des pensionnés actuels, au cas où les dépenses du système dépasseraient les recettes. L'ÖGBL s'oppose aussi à toute détérioration supplémentaire du système qui viserait par exemple à diminuer encore davantage le niveau des pensions ou à augmenter l'âge de départ à la retraite. L'ÖGBL s'engage à défendre et à développer notre système actuel. En cas de future difficulté de financement, il plaide pour un relèvement des cotisations ou d'autres sources de financement supplémentaires au lieu de détériorer les prestations. ◇



Elle est dure la retraite avec une petite pension!

Jean a 69 ans. Il est veuf. Il a travaillé toute sa vie à l'usine et est retraité depuis dix ans. Du temps, il en a. Le problème, c'est plutôt l'argent. Il n'a jamais gagné énormément. Mais depuis qu'il est à la retraite, il a perdu 600 euros en pouvoir d'achat. Il lui reste tout juste 2 125 euros brut par mois. Il a heureusement remboursé ses prêts depuis belle lurette. Mais entre ses problèmes de dents, de vue, son dos qui continue à le faire souffrir malgré deux opérations et d'autres problèmes de santé venant avec l'âge, autant dire que les dépenses de santé plombent son budget. Avec son problème de dos, il aurait maintenant aussi besoin d'une aide pour faire ses courses, le ménage et se laver, mais il hésite à recourir à un prestataire de soins à domicile. Il a déjà fait le calcul. Ça risque d'être trop juste financièrement. En plus, Jean voudrait aussi pouvoir continuer à faire des cadeaux à ses petits-enfants. Pas grand-chose, de temps en temps. Et puis, il y a aussi Sylvie, sa fille qui élève ses enfants toute seule et qui va de petit boulot en petit boulot. Jean l'aide comme il peut, mais des fois, il ne peut pas. Il suffit que quelque chose arrive et l'équation ne marche plus.

Et puis, il y a ces prix qui n'arrêtent pas d'augmenter. La pension de Jean, elle, progresse de temps en temps, un petit peu. Pas grand-chose. On appelle ça «l'ajustement» (adaptation des pensions à l'évolution des salaires). D'ailleurs, il se souvient qu'en 2013, le gouvernement n'a pas ajusté les pensions. Ce qui lui a fait perdre encore un peu de pouvoir d'achat. Et celui de 2014, les pensionnés ne l'ont eu que plus tard. Et puis Jean sait que l'ajustement pourrait disparaître complètement, si jamais les dépenses du système de pensions augmentaient trop. C'est la réforme de 2012 qui prévoit ça. Comme d'ailleurs la suppression de la prime de fin d'année qui est comme un petit bol d'air pour Jean. Elle aussi, elle pourrait disparaître complètement si les dépenses augmentaient. C'est dur, se dit alors Jean, d'avoir travaillé comme ça pendant plus de 40 ans et de se retrouver à compter son argent. ◇

Fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Pour l'année académique 2018-2019, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 50 000€ pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

1. But du fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études supérieures des enfants des membres de l'OGBL. Le Comité national de l'OGBL fixe annuellement le montant de la bourse accordée.

2. Critères d'éligibilité

• Les membres:

i. Le membre de l'OGBL, dont les enfants font des études supérieures,

peut obtenir une bourse, s'il est membre de l'OGBL sans interruption

- Soit depuis son adhésion, si son âge à l'adhésion était de moins de 25 ans;
- Soit depuis au moins 20 ans, s'il avait les 25 ans accomplis à l'adhésion.

ii. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que le conjoint survivant ait continué l'affiliation endéans un délai de trois mois.

iii. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL.

iv. Si un membre a été repris d'un autre syndicat (joindre certificat du syndicat précédent), il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en aura été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL au moins depuis cinq ans sans interruption.

• Les enfants:

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

- i. Les enfants légitimes.
- ii. Les enfants reconnus à l'état civil.
- iii. Les enfants placés dès leur jeune âge sous la tutelle d'un membre de l'OGBL.
- iv. Les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.

• Les études:

i. Le programme et le cycle d'études doivent faire officiellement partie du système d'enseignement supérieur du pays dans lequel se déroulent les études.

ii. Le diplôme sanctionnant le cycle d'études doit être délivré par, ou au nom d'une autorité de l'Etat compétente en matière d'enseignement supérieur.

iii. Il ne sera accordé aucune bourse pour les années/semestres devant être répétées.

3. Les formulaires de demande

Les formulaires de demande sont publiés dans l'AKTUELL au moins 3 mois avant le délai de remise.

4. Délais

Le délai de remise sera précisé sur le formulaire de demande. Aucune dérogation ne sera accordée, le cachet de la poste faisant foi.

5. Recours

En cas de refus d'une demande, le membre demandeur peut saisir la commission de surveillance qui décidera en dernière instance.

Sera jointe à la demande:

Une attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur.

Demande en obtention d'une bourse d'études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL

Par la présente,

le/la soussigné(e)

nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Autres affiliations: _____

solicite auprès de l'OGBL un subside pour son fils/sa fille

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l'(es) année(s): _____

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, mes salutations syndicales.

Signature

À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 28 février 2019 au plus tard à:

**OGBL Gestion des membres
31, avenue Grande-Duchesse Charlotte
L- 3441 Dudelange**



DOSSIER

#4 2018 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

LOGBL

AK EQUIPE FIK DEN ZENTRUM

A grid of candidate portraits for the AK EQUIPE FIK DEN ZENTRUM. The grid includes names such as FRANÇOIS BAUSCH, SAN TANISA, and CAROL KOT. At the bottom, a green banner reads 'ZUKUNFT ZESUMMENHALT GUTT LIEWEN'.

A candidate list for 'ZESUMMEN!' featuring a large portrait of Thomas Schuler and a grid of smaller portraits. A red banner at the bottom says 'An Equipe in den Zentren'.

A candidate list for the CSU party, featuring a grid of portraits and the text 'MR HANN EPLANG für Liechtenstein'.

A candidate list for the FDP party, featuring a grid of portraits and the text 'FÜR DEN FRIEDEN'.

Elections législatives 2018

Comparaison des programmes électoraux des partis

Introduction

Chères lectrices, chers lecteurs,



Le 14 octobre vous allez, si vous avez le droit de vote, décider par votre vote du rapport de force entre les différents partis au sein de la Chambre des députés. Avec votre vote, vous allez influencer sur la formation du gouvernement et sur les décisions politiques qui vont être prises pendant les cinq années à venir.

Votez pour une politique, qui accorde la première priorité aux intérêts de l'ensemble du salariat, de leurs familles et de leurs enfants.

Une politique, qui vous offre, à vous et à votre famille, une perspective d'avenir, qui vous sécurise socialement et professionnellement et qui consolide vos possibilités de promotion sociale. Pour une qualité de vie, qui satisfait à vos besoins d'épanouissement personnel. Pour une bonne vie, sans peur de l'avenir, pour une vie en paix et en démocratie.

Votez pour une politique, qui diminue les inégalités sociales. Et pour une politique, qui façonne les changements au sein de notre société, à savoir la digitalisation croissante et le profond changement écologique nécessaire, de manière à ce qu'ils ne s'opposent pas aux besoins et intérêts des travailleurs, mais au contraire, se développent en harmonie avec eux.

Dans ce dossier de l'AKTUELL, nous souhaitons vous proposer un aperçu comparatif sur les différentes déclarations programmatiques des partis sur différents sujets importants.

Pour des raisons de place, nous nous sommes limités à douze blocs thématiques particulièrement importants d'un point de vue syndical; les lecteurs, qui s'intéressent également à d'autres sujets, comme p.ex. la politique sociale, environnementale et climatique, la politique de l'enseignement¹, la question des réfugiés ou de l'armement, sont priés de consulter les programmes respectifs des partis. Dans notre aperçu, nous ne prenons en considération que les programmes des partis qui sont représentés dans les quatre circonscriptions électorales.

N.B. Pour certains sujets centraux et par rapport à certaines propositions que nous voyons d'un œil particulièrement critique nous avons ajouté des commentaires par rapport à certaines positions de différents partis. Celles-ci sont écrites en italique dans le texte.

Nous espérons avoir contribué de façon constructive avec ce dossier de l'AKTUELL à la formation de votre décision.

◆ Index	P 3
◆ Salaire minimum	P 4
◆ Négociations collectives	P 6
◆ Cogestion dans l'entreprise et dialogue social	P 7
◆ Temps de travail	P 8
◆ Sécurisation des parcours professionnels	P 10
◆ Formation professionnelle continue	P 12
◆ Pensions	P 14
◆ Assurance maladie et système de santé	P 16
◆ Prestations familiales	P 18
◆ Lutte contre la spéculation dans le domaine du logement	P 20
◆ Impôts	P 22

¹ À ce sujet, nous attirons l'attention sur la table ronde avec les partis politiques organisée par le SEW/OGBL, la FGIL et la FNCTTFEL, qui aura lieu le 5 octobre au Casino syndical à Bonnevoie.

Index

Pour l'OGBL, la défense du système actuel d'adaptation automatique des salaires à l'inflation constitue une ligne rouge qui ne doit pas être franchie. L'OGBL a demandé à tous les partis de se prononcer dans leurs programmes électoraux pour le maintien de l'index et contre toute nouvelle manipulation du mécanisme d'indexation.



Liste 1 - Piraten

Les Pirates sont en faveur d'un plafonnement de l'index à hauteur de trois fois le salaire minimum, ceci afin de ralentir l'écart grandissant entre les salaires et que «l'index puisse ainsi toujours être financé à l'avenir».

Comm. de l'OGBL: Cette argumentation ne tient pas compte du fait que l'index n'est ni plus ni moins qu'un simple mécanisme de compensation au regard de l'inflation. Un index plafonné, comme il a déjà été imaginé il y a quelques années par J.-C. Juncker, reviendrait à une détérioration structurelle du système d'indexation luxembourgeois et marquerait le début de la fin de l'index.



Liste 2 - déi Gréng

Non traité.

Comm. de l'OGBL: Le programme électoral des Verts ne prend donc aucunement position quant au maintien du système d'indexation ou quant à d'éventuelles nouvelles manipulations.



Liste 3 - LSAP

Le LSAP souligne qu'il souhaite maintenir intégralement le mécanisme d'indexation automatique.



Liste 4 - CSV

Le CSV insiste sur le fait que l'indexation des salaires et des

pensions fait «partie intégrante» de sa politique et qu'il fera en sorte que «les salaires et les pensions évoluent au même rythme que le coût de la vie».

Comm. de l'OGBL: Ici, il s'agirait de clarifier si ceci exclu d'éventuelles nouvelles manipulations de l'index ou si, avec cette formulation vague, le CSV se garde une porte de sortie.

Liste 5 - KPL

Le KPL revendique le maintien de l'index et la réintroduction d'une tranche indiciaire avancée de 1,5%.



Liste 6 - DP

Le DP insiste sur le fait de vouloir maintenir le système actuel d'indexation.



Liste 7 - ADR

L'ADR s'exprime en faveur de l'adaptation intégrale des salaires, des pensions et des allocations familiales à l'index.



Liste 8 - déi Lénk

La Gauche veut maintenir et développer l'index afin de «dynamiser» l'évolution salariale, tout particulièrement en réintroduisant une tranche indiciaire avancée. Par ailleurs, elle revendique une indexation salariale au niveau européen.



Salaire minimum

Le salaire minimum luxembourgeois étant trop faible au regard de l'évolution du salaire moyen et des gains de productivité, l'OGBL exige une augmentation structurelle du salaire minimum de 10%. Par ailleurs, l'OGBL exige l'exemption totale du salaire minimum de tout impôt sur le revenu.



Liste 1 - Piraten

Pour les Pirates, le salaire minimum doit se situer 20% au-dessus du seuil de risque de pauvreté national (qui pour sa part est fixée à 60% du salaire médian). Il doit être recalculé chaque année au mois de janvier. Par ailleurs, le salaire minimum doit être totalement exempté de l'impôt sur le revenu.



Liste 2 - déi Gréng

Les Verts s'engagent à augmenter le salaire minimum et à l'adapter régulièrement «à l'évolution du pouvoir d'achat».

Comm. de l'OGBL: Ceci fait manifestement référence au maintien de l'adaptation légale du salaire minimum à l'évolution générale des salaires; il n'est pas question d'augmentation structurelle. Parallèlement, ils s'engagent en faveur d'un salaire minimum européen, qui devrait être calculé en fonction des «PIB nationaux» respectifs. *Comm. de l'OGBL: Ceci constituerait une autre formule que p. ex. l'adaptation à l'évolution du salaire médian que revendique la Confédération européenne des syndicats. L'impact qu'un tel système aurait pour le Luxembourg n'est pas clair.*

Liste 3 - LSAP

Le LSAP s'engage à augmenter le salaire minimum de 100 euros net au 1.1.2019 en qualifiant cette augmentation de «mesure immédiate». Par ailleurs, il se prononce en faveur d'une «adaptation structurelle du salaire minimum à l'évolution économique», afin de garantir que «tout le monde puisse vivre de son revenu, sans devoir recourir à l'aide sociale». De plus, il plaide pour un allègement fiscal supplémentaire pour les personnes qui gagnent le salaire minimum.

LSAP

Liste 4 - CSV

Le CSV s'exprime en faveur d'une adaptation régulière du salaire minimum à l'évolution générale des salaires. Par ailleurs, il souhaite adapter à la hausse le salaire minimum «avant tout en ce qui concerne sa valeur nette». Il se prononce dans ce contexte en faveur d'un «crédit d'impôts dégressif» pour les personnes qui gagnent le salaire minimum.

Comm. de l'OGBL: Cela signifie que le CSV considère bien qu'il faut agir au niveau du salaire minimum, mais qu'il ne veut toutefois pas s'y prendre par une augmentation structurelle, mais uniquement par des mesures fiscales.

CSV





Liste 5 - KPL

Le KPL exige une augmentation du salaire minimum de l'ordre de 20% et l'exemption de tout impôt direct pour les personnes qui gagnent le salaire minimum.



Liste 6 - DP

Le DP souligne qu'il est en faveur de l'augmentation légale prévue du salaire minimum; il veut cependant examiner les répercussions d'une augmentation du salaire minimum sur l'économie et sur le taux de chômage. Le DP privilégie des mesures qui ne «nuiront pas à la compétitivité des entreprises», comme des subventions de loyers et des gardes d'enfants gratuites.

Comm. de l'OGBL: Non seulement le DP ne se prononce pas en faveur d'une augmentation structurelle du salaire minimum, il remet en fait même en question l'augmentation régulière existante du salaire minimum.



Liste 7 - ADR

L'ADR veut augmenter le salaire minimum «dans le dialogue avec les syndicats et le patronat». Par ailleurs, des crédits d'impôts doivent être prévus pour les personnes gagnant de bas salaires, afin de garantir que le salaire minimum net se situe au-dessus du risque de pauvreté. Celui-ci doit également être adapté à l'avenir, afin de maintenir le même écart entre salaire minimum et risque de pauvreté.

Comm. de l'OGBL: Etant donné que les discussions au sein du Conseil économique et social ont déjà démontré que le patronat refuse toute augmentation du salaire minimum, un accord avec le patronat sur ce point est illusoire, et aurait pour résultat que le salaire minimum ne soit pas augmenté.

Liste 8 - déi Lénk

déi Lénk

La Gauche s'exprime pour une augmentation «substantielle» du salaire minimum en deux étapes, qui garantirait que le salaire minimum se situe au-dessus de la limite des 60% du salaire médian. Par ailleurs, la Gauche insiste sur le fait que l'accès au salaire minimum qualifié doit être garanti au bout de 10 ans. Au niveau de l'UE, un salaire minimum européen doit être introduit, qui se base sur le coût de la vie du pays respectif et qui doit faire partie intégrante d'un socle des droits sociaux renforcé.

Négociations collectives

Pour l'OGBL, une réforme de la loi sur les conventions collectives est incontournable afin de renforcer les droits de négociation des syndicats et de pouvoir garantir également aux salariés de petites et moyennes entreprises, la protection qu'apporte une convention collective. Parallèlement, l'OGBL revendique des négociations salariales globales pour l'ensemble du secteur public.



Liste 1 - Piraten

La politique tarifaire n'est pas traitée spécifiquement dans le programme électoral des Pirates. Pour la Fonction publique, les Pirates exigent le gel sur cinq ans de l'enveloppe budgétaire globale dédiée aux rémunérations, au niveau de 2018, cela en raison d'un soi-disant «endettement public implicite» (cela vise principalement les droits de pension) de «1000%».



Liste 2 - déi Gréng

Les Verts veulent une évaluation et une réforme du «dialogue social», qui doit également avoir pour objectif «que les conflits dans les domaines du travail et des salaires entre employeurs, salariés et leurs syndicats puissent faire l'objet d'une conciliation».

Comm. de l'OGBL: Comme il existe déjà une procédure de conciliation au Luxembourg depuis de nombreuses décennies, il n'est pas clair en quoi consiste la différence ici par rapport au système existant.



Liste 3 - LSAP

Le LSAP s'engage pour un «renforcement conséquent» du droit du travail, ceci également en vue d'une sécurisation du droit de grève et du renforcement des conventions collectives. La politique salariale nationale doit être liée à «la plus-value et au gain de productivité créées». De manière générale, le LSAP soutient les syndicats dans leurs efforts pour une «juste» rémunération.



Liste 4 - CSV

La CSV veut revoir la loi sur les conventions collectives de 2004 et l'adapter au monde du travail qui a changé.



Liste 5 - KPL

La politique tarifaire n'est pas traitée spécifiquement, cela-dit les communistes s'expriment en faveur d'une adaptation des salaires à l'évolution de la productivité. Parallèlement, ils exigent la levée de «toute restriction» du droit de grève et son ancrage dans la constitution.

Liste 6 - DP

Le DP ne traite pas spécifiquement de la politique tarifaire. Cependant, il exige «plus de flexibilité pour des accords entre employeurs et salariés au sein des entreprises». Par ailleurs, le DP veut réexaminer l'orientation de l'ensemble du droit du travail en fonction de ses résultats et le cas échéant, le réviser, sans qu'il ne soit clair quelles parties du droit du travail sont concrètement visées.

Comm. de l'OGBL: Cela signifie que le DP veut affaiblir les droits de négociation collective des syndicats au profit d'accords au niveau de l'entreprise. Il n'est pas clair, quelles sont les parties du droit de travail visées par le DP, et quel en est l'objectif, en faveur ou contre les intérêts du salariat?

Liste 7 - ADR

Même si le cadre légal fixé par l'État doit être maintenu, les dispositions émanant de conventions collectives sont pour l'ADR supérieures aux dispositions légales. Les droits des syndicats à ce niveau doivent être renforcés et la loi améliorée, afin que salariés et employeurs puissent négocier «sur un pied d'égalité».

Liste 8 - déi Lénk

La Gauche s'engage globalement pour un «renforcement du pouvoir de négociation» des syndicats et plus particulièrement pour un renforcement du droit de grève. Des normes minimales concernant le rapport entre le niveau de salaire et la qualification, l'expérience et la formation continue, qui sont fixées actuellement par les conventions collectives, doivent être réglementées légalement pour tous les secteurs. En outre, elle prévoit de régler les modalités du télétravail ainsi que les réductions de temps de travail au cours d'une période de transition par le biais de conventions collectives.



Cogestion dans l'entreprise et dialogue social

L'OGBL s'engage de manière générale pour une amélioration des droits des délégations du personnel et pour un renforcement de la représentation des salariés au sein des conseils d'administration. Au regard des nouveaux défis qui se présentent dans le cadre du processus de digitalisation, la législation doit être modernisée et renforcée de manière permanente dans le sens du progrès social.



Liste 1 - Piraten

Le sujet n'est pas traité dans le programme électoral des Pirates, à l'exception peut-être de la revendication visant à abolir «l'obligation d'affiliation» dans les chambres professionnelles.

Comm. de l'OGBL: Il s'agirait d'un profond affaiblissement matériel pour la Chambre des salariés, qui porterait un lourd préjudice aux intérêts du salariat.



Liste 2 - déi Gréng

Les Verts s'engagent à évaluer la loi sur le dialogue social et à faire participer les partenaires sociaux à l'élaboration de propositions de réformes. Le rôle des «délégués à la santé» (c. à d.: des délégués à la sécurité) au sein des délégations du personnel doit être renforcé et la formation des délégués à la sécurité et à l'égalité doit être améliorée.



Liste 3 - LSAP

Le LSAP s'engage à «rendre possible» la cogestion dans les entreprises, également dans un monde digital, et à la renforcer globalement.

Liste 4 - CSV

Le CSV souhaite dynamiser le dialogue social. La tripartite en tant qu'instrument de crise et le Conseil économique et social en tant que lieu du dialogue permanent doivent être maintenus et leurs tâches adaptées à la réalité. Par ailleurs, le gouvernement doit mener un dialogue bilatéral régulier et ouvert avec les partenaires sociaux. La loi sur les délégations doit être révisée et plus particulièrement, les résultats électoraux doivent être considérés pour déterminer les délégués libérés.



Liste 5 - KPL

Dans le cadre de sa revendication visant à nationaliser les grandes entreprises, banques et secteurs économiques stratégiques, le KPL exige le contrôle démocratique de ces entreprises par une «participation directe du personnel par l'intermédiaire de leurs conseils d'entreprise élus et par les organisations syndicales» à la gestion des entreprises. Ceci doit garantir que des décisions d'importance stratégique ne soient pas prises à l'encontre des «intérêts des travailleurs».



Liste 6 - DP

Pour le DP, le dialogue social dans les entreprises fait partie du «modèle de réussite du Luxembourg». Il veut renforcer les droits de négociation au niveau des entreprises, en mettant ceci toutefois en relation avec la volonté de reconsidérer la «trop rigide organisation du temps de travail».

Voir nos remarques aux rubriques Politique tarifaire et Temps de travail.



Liste 7 - ADR

Non traité.



Liste 8 - déi Lénk

La Gauche souhaite un renforcement des droits légaux des délégations du personnel et néanmoins abolir les possibilités de «négocier des dérogations par rapport à la loi au niveau des entreprises». Les délégués du personnel doivent avoir davantage de moyens pour lutter contre la surveillance sur le lieu de travail et contre les licenciements abusifs. Une formation continue adéquate doit être organisée pour les délégués à la sécurité. Parallèlement, la participation du personnel dans les administrations publiques doit également être améliorée.



Temps de travail

Les propositions de l'OGBL concernant le temps de travail et pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée comprennent des mesures en direction d'une réduction générale du temps de travail sans perte de salaire, la sixième semaine de congé payé, une base légale pour le congé social, un droit à un temps de travail partiel volontaire, les comptes épargne-temps, un droit à la déconnexion et une meilleure réglementation du télétravail.



Liste 1 - Piraten

Les Pirates veulent lancer une discussion portant sur une réduction progressive du temps de travail sans perte de revenu, parce que la balance entre vie professionnelle et vie privée ne serait plus équilibrée au Luxembourg. Pour cela, il est prévu d'inciter les entreprises à essayer des «concepts innovants». Pour lutter contre l'engorgement sur les routes, des modèles alternatifs de temps de travail flexible et de télétravail doivent être promues, tout particulièrement dans la Fonction publique.



Liste 2 - déi Gréng

Les Verts souhaitent également lancer une discussion portant sur une réduction générale du temps de travail. Les entreprises doivent être encouragées à appliquer des «modèles de temps de travail innovants», sachant qu'une organisation plus flexible du temps de travail, e.a. par un droit au télétravail avec une base légale, doit «dégager des espaces pour la famille et l'assistance». Avec le même objectif, les Verts proposent des améliorations supplémentaires au niveau du congé parental, du congé de paternité et du congé pour raisons familiales. Un «congé pour soins» doit être introduit et différents modèles de temps partiel doivent être ancrés dans le droit du travail, tout en prévoyant un soutien pour les employeurs pour leur mise en vigueur. Enfin, le projet de loi sur les comptes épargne-temps, qui est actuellement sur la table, doit être voté et un droit à la déconnexion doit être introduit.



Liste 3 - LSAP

Le LSAP propose une réduction du temps de travail hebdomadaire à 38 heures sans perte de salaire. De plus, le congé annuel dans le secteur privé doit être augmenté d'un jour pendant cinq ans, ce qui revient à une introduction progressive de la sixième semaine de congé. Le droit au travail à temps partiel doit être généralisé et combiné à un droit à un retour au travail à plein temps. Le télétravail doit être promu et un droit à la déconnexion doit être introduit. De manière générale, les modèles de temps de travail doivent être flexibilisés dans l'intérêt des salariés et en accord avec les délégations du personnel et les syndicats. En outre, le LSAP s'exprime en faveur de comptes épargne-temps et de dispositions adaptées à notre époque en matière de congés extraordinaires.

Liste 4 - CSV



Le CSV exige une réglementation claire de l'organisation du temps de travail qui garantirait qu'il n'y ait pas de temps de travail flexible imposé et que les salariés ne soient pas obligés contre leur gré de travailler dans d'autres lieux que prévu. Les horaires mobiles doivent être conclus dans le consentement mutuel entre salarié et employeur, les heures de travail doivent être correctement saisies et les heures de travail supplémentaires définies clairement. Globalement, le temps de travail et l'organisation du travail doivent être aménagés de façon plus appropriée pour les familles. Le volume global du temps de travail doit être maintenu au même niveau. Le CSV s'oppose donc a priori à toute réduction légale du temps de travail. En même temps, le travail à temps partiel doit être promu, en le rendant plus attractif. Il veut flexibiliser davantage le congé parental et étendre le congé parental à plein temps à 8 mois.

Comm. de l'OGBL: Concernant la réglementation des horaires mobiles et des heures supplémentaires, le CSV oublie le fait que suite à la pression de l'OGBL, les heures supplémentaires sont définies plus clairement qu'auparavant dans la nouvelle loi PAN et que les réglementations relatives aux 'horaires mobiles ne peuvent être introduites, en dehors des conventions collectives, que d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel.

Liste 5 - KPL



Le KPL exige l'introduction progressive de la semaine des 35 heures sans perte de salaire et par ailleurs, dans le cadre de la digitalisation, la réduction continue du temps de travail hebdomadaire, annuel et sur toute la durée de la vie sans perte de salaire ni de personnel, afin de répartir de façon équitable «le travail socialement nécessaire restant». La journée de travail de 8 heures et la semaine de 40 heures doivent être strictement respectées et les heures supplémentaires doivent être l'exception. Tout dépassement de ces deux critères doit être indemnisé et les employeurs concernés doivent alors être obligés de réaliser de nouvelles embauches. Dans ce sens, le KPL exige l'annulation de la réglementation des heures supplémentaires et de la période de référence de 4 mois, qui sont prévues dans la nouvelle loi PAN.

Comm. de l'OGBL: Le KPL oublie que la réglementation des heures supplémentaires est beaucoup plus claire dans la nouvelle loi PAN qu'elle ne l'était avant. Une simple annulation de la nouvelle loi entraînerait donc un retour à un texte beaucoup plus mauvais pour les salariés.



Liste 6 - DP

Selon le DP, la réforme de la loi PAN n'était pas en faveur des salariés. Comme pour les conventions collectives, il exige ici aussi un affaiblissement des droits de négociations syndicaux au profit de davantage de «flexibilité», par des accords au sein des entreprises. Les règles «rigides» actuelles doivent être abolies et remplacées par des périodes de référence annuelles, sans pour autant toucher au temps de travail maximum ni aux suppléments pour dimanches et jours fériés. Des comptes épargne-temps doivent être introduits «de manière générale» et leurs modalités détaillées convenues avec les partenaires sociaux. Le télétravail doit être davantage promu et plus clairement réglementé, afin d'obtenir davantage de sécurité juridique. Cette sécurité doit être développé tout particulièrement dans la Grande Région par la création de zones économiques particulières d'où les désavantages fiscaux doivent être abolies. Un congé parental PLUS doit être introduit, qui prévoit une extension du congé parental à 18 mois plein temps ou à 38 mois en temps partiel, dont les mois supplémentaires ne seront pas rémunérés. Les cotisations sociales sont toutefois à la charge de l'Etat.

Comm. de l'OGBL: Les propositions du DP visant une plus grande flexibilité et une période de référence annuelle constituent clairement des attaques contre les intérêts du salariat et contre le système de négociations collectives. Si la nouvelle loi PAN était tellement hostile aux salariés, pourquoi précisément les employeurs se sont-ils tellement énervés? Concernant le congé parental, il faut noter que cette formule n'est envisageable que pour ceux qui peuvent se le permettre financièrement. L'OGBL est également pour l'extension du congé parental, mais il s'agit de faire attention à ce qu'elle soit également envisageable pour les familles fragiles socialement, donc en maintenant une indemnisation financière.

Liste 7 - ADR

L'ADR s'exprime en faveur de la semaine de travail de 40 heures et donc contre une réduction du temps de travail. Néanmoins, une négociation doit avoir lieu avec les partenaires sociaux en vue d'une augmentation du congé annuel. Le travail du dimanche doit rester une stricte exception, même dans le commerce, cela dit, en ce qui concerne tous les autres jours de la semaine, les heures d'ouvertures des commerces doivent laisser la plus grande flexibilité possible aux employeurs. En outre, l'ADR est en faveur de comptes épargne-temps et d'une entrée progressive à la retraite. L'ADR défend également le droit à la déconnexion.



Liste 8 - déi Lénk

La Gauche propose un plan visant une réduction progressive du temps de travail, dont le premier pas consiste en l'introduction en 2019 de la sixième semaine de congé. À partir de 2019 doivent également être introduites des semaines de travail de 37, 38 ou 39 heures, dont doivent dépendre des périodes de référence correspondantes ainsi que la flexibilité exigée. D'ici 2030, le temps de travail hebdomadaire doit être réduit à 32 heures et pendant la période de transition, il faut prévoir des dispositions dans les conventions collectives, des comptes épargne-temps et une limitation des heures supplémentaires autorisées. De plus, la Gauche est en faveur d'un droit à un travail à temps partiel volontaire accompagné d'un droit au retour à un travail à temps plein, un droit à la déconnexion ainsi qu'une meilleure réglementation du télétravail, des allègements de celle-ci ne pouvant être rendus possibles que par le biais d'une convention collective. Le congé parental doit pouvoir être étendu pour chaque parent de 6 mois (temps plein) ou de 12 mois en cas de temps partiel.



Sécurisation des parcours professionnels

En raison des effets négatifs possibles de la digitalisation sur l'emploi, l'OGBL revendique un renforcement du droit du travail et de la protection contre le licenciement. Le contrat à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme. La législation relative au licenciement pour raisons économiques, aux plans sociaux et aux plans de maintien dans l'emploi doivent être renforcés dans l'intérêt des salariés. Enfin, les droits des salariés en cas de faillite doivent être renforcés.



Liste 1 - Piraten

Pour les Pirates, au regard de la digitalisation de l'économie, l'objectif du plein emploi à 40h par semaine est «impossible». D'où, l'une des revendications centrales des Pirates: l'introduction d'un revenu universel de base, qui est décrit comme «nouveau départ» conséquent de notre système social. Parallèlement, les Pirates s'expriment en faveur d'un renforcement la protection contre les licenciements suivant le modèle allemand et pour que les indemnités des salariés licenciés soient augmentées. Le travail intérimaire doit être limité.

Comm. de l'OGBL: Il serait naïf de croire que l'introduction d'un revenu universel de base n'entraîne pas automatiquement une remise en cause de toutes les prestations sociales existantes. L'OGBL ne partage pas l'analyse selon laquelle le plein emploi sera impossible à l'avenir, mais tient à l'exigence d'un travail et un bon salaire pour tous. Un moyen essentiel d'y faire face réside dans des réductions du temps de travail.



Liste 2 - déi Gréng

Les Verts souhaitent adapter le droit du travail aux nouvelles formes de rapports de travail dans le cadre de «l'économie des plateformes», afin de mieux protéger les salariés. Les faux indépendants doivent être empêchés. Ils plaident pour l'élaboration avec les partenaires sociaux d'une stratégie en faveur des salariés plus âgés et veulent améliorer les possibilités actuelles de temps de travail partiel. Des «groupements d'employeurs» doivent être introduits, permettant d'utiliser un salarié de façon flexible dans plusieurs entreprises, afin de compenser des besoins qui varient.

Comm. de l'OGBL: Quant aux dernier point, qu'en est-il des droits des salariés? N'y a-t-il que les besoins des entreprises qui comptent?

Liste 3 - LSAP

Le LSAP s'engage à adapter le cadre sociétal et celui du droit du travail à la digitalisation. Les faux indépendants et les emplois précaires doivent entre autres être empêchés. Les salariés qui sont victimes de suppressions de postes et qui se réorientent doivent obtenir un revenu transitoire. Le contrat à durée indéterminé doit demeurer la règle et le droit du travail doit être réformé et renforcé en matière de plans sociaux et de mesures de maintien dans l'emploi. Par ailleurs, la lutte contre le chômage est l'un des «principaux objectifs» du LSAP, qui souhaite également prolonger l'indemnisation des demandeurs d'emploi.



Liste 4 - CSV

Pour le CSV, la «protection de l'emploi 4.0» signifie que les standards sociaux doivent être maintenus dans le monde du travail et que les dispositions essentielles du contrat de travail ne doivent pas être vidées. L'auto-exploitation doit être empêchée et des limites doivent être tracées, un encadrement légal doit être défini et des contrôles doivent être prévus pour limiter les risques pour la santé qui s'y rapportent. Les mesures de reclassement existantes doivent être évaluées et réformées le cas échéant. La même chose vaut pour la législation relative au «maintien dans l'emploi». La protection des salariés doit être améliorée en cas de faillite et les dispositions y relatives dans les plans sociaux être renforcées.



Liste 5 - KPL

Le KPL s'exprime en faveur de la création de davantage d'emplois pour les salariés peu qualifiés. Lorsque de nouvelles entreprises sont créées, au moins 20% du personnel doit être embauché par le biais de l'ADEM. Le travail intérimaire doit être interdit et les contrats temporaires doivent être maintenus au strict minimum. Au bout de six mois au plus tard, les contrats temporaires doivent être transformés en contrats à durée indéterminée. Afin de protéger les salariés en cas de faillite, une société nationale doit être créée pour recueillir ces derniers.





Liste 6 - DP

Le sujet n'est pas traité en tant que tel, toutefois le DP veut examiner l'ensemble du droit du travail quant à son «orientation» et la modifier si nécessaire.

Voir notre commentaire au point Négociations collectives.



Liste 7 - ADR

Pour l'ADR, le contrat à durée indéterminée doit rester la règle et le recours aux contrats temporaires doit se limiter comme actuellement à certains cas précis. L'ADR s'exprime contre un revenu universel de base. L'ADEM doit être renforcé et la garantie jeune doit tout particulièrement être encore améliorée. Les mesures pour l'emploi existantes doivent être évaluées pour savoir si elles ont vraiment entraîné un retour durable sur le marché de l'emploi.

Liste 8 - déi Lénk



La Gauche propose un droit à un emploi, suivant le principe «Etat employeur en dernier ressort» qui doit être garanti. Les demandeurs d'emploi qui ne se sont pas vus proposés d'emploi utile à l'issue de la période d'indemnisation doivent obtenir une allocation d'attente. De manière générale, l'indemnité de chômage doit être étendue, en augmentant le niveau de cotisation des entreprises. Les délégations du personnel doivent pouvoir agir juridiquement contre les licenciements abusifs et obtenir des droits de contrôle renforcés dans le cadre de licenciements collectifs, de plans sociaux et de plans de maintien dans l'emploi. Les droits des salariés en cas de faillite doivent également être renforcés.



Formation professionnelle continue

Un élément essentiel de sécurisation des parcours professionnels réside dans la formation professionnelle continue, qui doit devenir un véritable droit fondamental pour tous les salariés. Dans ce sens, l'OGBL revendique une réforme et une extension de l'actuel congé pour formation et la création d'un compte de formation individuel sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Le cofinancement public doit être augmenté et un impôt pour la formation doit être introduit afin de garantir que les employeurs contribuent à son financement. Les objectifs et lignes directrices de la formation professionnelle continue doivent être fixées par une instance tripartite.



Liste 1 - Piraten

Non traité.



Liste 2 - déi Gréng

Les Verts veulent encourager la collaboration entre employeurs et organismes de formation et prévoir des conventions spécifiques visant des mesures de formation continue pour les demandeurs d'emploi. Les employeurs doivent être davantage soutenus dans le cadre de la formation de base et continue, y compris linguistique, de leur personnel.



Liste 3 - LSAP

Le LSAP veut promouvoir la formation continue et la réorientation professionnelle dans le cadre de la digitalisation. Les programmes «Fit4digital» et «digital skills bridge», qui doivent être davantage développés, sont cités comme exemples de bonnes initiatives. A cette fin, l'ADEM doit être transformé en «agence pour l'emploi et pour la formation continue». La formation professionnelle et la formation professionnelle continue doivent être intégrées aux attributions du ministre du Travail. Les femmes doivent pouvoir profiter des offres de formation continue, dans la même mesure que les hommes. Le LSAP propose en outre l'établissement d'une agence d'accréditation pour les programmes de formation et les formateurs. Les personnes qui gagnent le salaire minimum doivent obtenir un bonus lorsqu'ils achèvent une mesure de formation continue. Les formations à l'adresse de personnes qui ont peu de qualifications et des revenus faibles doivent être promues par l'introduction de comptes épargne-temps et de chèques dédiées à la formation continue.

Liste 4 - CSV

Le CSV veut mettre en place un programme national pour l'apprentissage tout au long de la vie avec toutes les parties concernées. Les offres existantes doivent recevoir un label de qualité étatique et être subventionnées. Le soutien financier doit par contre être plus ciblé et son financement doit «de nouveau» être sécurisé. Des mesures sont prévues pour inciter davantage les salariés à participer à des mesures de formation continue. Afin de sécuriser les emplois de personnes peu qualifiées dans le contexte de la digitalisation, une offre étendue de formations doit être mise en place de manière préventive, en ayant surtout recours à l'apprentissage avec les médias digitaux.



Liste 5 - KPL

Non traité.



Liste 6 - DP

Le DP veut créer des agences de formation continue accréditées, garantissant une offre de grande qualité. De manière générale, le DP veut développer la formation professionnelle continue en collaboration avec les chambres professionnelles. Les prestataires publics et privés doivent pouvoir proposer des offres complémentaires de formation qui, le cas échéant, donnent droit à un diplôme d'État. Le DP parle d'une «offensive de la formation continue» dans le cadre de la digitalisation et souhaite créer un «digital learning hub» ainsi que des «digital learning centers». Un chèque-formation doit être introduit devant permettre à tous les salariés de fréquenter gratuitement un cours d'introduction au monde du travail digital. Par ailleurs, l'offre en matière de formation pour adultes, qui doit rester publique, doit être développée et coordonnée par le ministère de l'éducation.





Liste 7 - ADR

L'ADR défend le modèle du «life long learning». Les offres de formation continue existantes doivent être maintenues et développées davantage si nécessaire. Le congé pour formation ne doit pas être prolongé, toutefois les salariés et les entreprises doivent être mieux informés des possibilités existantes. L'ADR porte une attention particulière à l'apprentissage du luxembourgeois. Le congé linguistique s'y référant doit être augmenté à 300 heures. L'ADR veut conditionner l'octroi d'une autorisation de travailler sur le territoire national à l'apprentissage de la langue nationale.

Comm. de l'OGBL: Le dernier point aurait assurément des conséquences dramatiques pour le marché du travail luxembourgeois. Le caractère xénophobe et nationaliste de l'ADR ressort assez distinctement dans cette revendication.

Liste 8 - déi Lénk



La Gauche propose un droit à une formation continue de grande qualité. De manière générale, il faut davantage d'investissements dans la formation continue et particulièrement dans la formation continue digitale pour adultes.



Pensions

Toute attaque contre les prestations et le financement solidaire de l'assurance-pension constitue une autre ligne rouge pour l'OGBL. L'OGBL s'exprime en faveur du maintien de l'âge légal actuel de départ en retraite, tout comme pour le maintien intégral de l'ajustement périodique des pensions à l'évolution de salaires. Les détériorations supplémentaires qui sont prévues dans la réforme de 2013 doivent être supprimées. L'OGBL s'exprime en faveur d'une augmentation des taux de cotisation et de l'établissement de nouvelles sources de financement, au cas où se présenteraient de nouveaux besoins de financement, au lieu de détériorer les prestations.



Liste 1 - Piraten

Les Pirates proposent d'adapter la pension minimum afin de lutter contre la pauvreté dans la vieillesse. Une large discussion doit être initiée concernant les pensions «basées sur la contribution» («anteilsbasiert»). Par ailleurs, le fonds de compensation des pensions ne doit plus investir dans des armes, mais davantage dans le logement social.

Comm. de l'OGBL: Ce que signifie et ce qui est attendu d'une discussion sur les pensions «basées sur la contribution» n'est pas clair.



Liste 2 - die grünen

Les Verts veulent sécuriser le système de pensions pour les futures générations par «un pilier de base public obligatoire pour chacun». Le financement doit être adapté régulièrement selon le «principe de précaution», aussi bien du côté des dépenses que du côté des recettes. *Comm. de l'OGBL: Ici, il faudrait préciser si les Verts entendent par «adaptations du côté des dépenses» des détériorations des prestations, ou si au contraire ils les excluent.* Concernant les recettes, des cotisations doivent également être prélevées sur les revenus du capital en tant que source de financement supplémentaire. Les droits à la pension doivent être individualisés et le principe de 40 années de cotisation doit être maintenu. La réserve des pensions doit être gérée de manière écologique, sociale et efficace.



Liste 3 - LSAP

Le LSAP tient aux fondements du système actuel et s'exprime contre un allongement de l'âge de départ à la retraite et contre une réduction du montant des pensions. Néanmoins, l'âge réel de départ à la retraite doit être rapproché du seuil de 65 ans. Pour les pensions minimales, des améliorations structurelles doivent être apportées en cas de problèmes financiers. Le LSAP s'exprime en faveur du maintien du plafonnement de cotisations à 5x le salaire minimum, veut néanmoins recourir à moyen ou à long terme à d'autres sources de financement (p.ex. taxe sur les transactions financières, taxe sur les robots,...).

Liste 4 - CSV



Le CSV propose une réforme du système de pension afin de pérenniser durablement les pensions, tout en soulignant que les droits à la retraite des salariés d'aujourd'hui resteront inchangés et que les pensions ne seront pas réduites. Après analyse en profondeur, la réforme doit être transposée dans le dialogue avec les partenaires sociaux et dans un esprit de «consolidation de la responsabilité générationnelle» afin de tenir les «promesses relatives aux pensions». De nouvelles promesses portant sur les pensions ne doivent être faites que si leur financement est assuré à moyen et long terme.

Comm. de l'OGBL: Avec ce texte, rien ne permet d'exclure que le CSV n'envisage pas de mener une réforme des pensions bien plus profonde qu'en 2013, qui détériorerait structurellement les prestations des futurs salariés, c'est-à-dire les générations à venir, par rapport à la situation actuelle.

Liste 5 - KPL



Le parti communiste exige une adaptation extraordinaire des pensions, afin de compenser les pertes subies pendant les années de crise. L'État doit prendre en charge les cotisations qui manquent aux personnes qui ont travaillé à mi-temps pour s'occuper de leurs enfants ou de membres de la famille qui le nécessitait.

Liste 6 - DP



Le DP veut également évaluer le système de pensions tous les trois ans et veut dans ce contexte surveiller aussi bien les recettes que les dépenses et le cas échéant rectifier le tir. L'âge de départ à la retraite doit demeurer à 65 ans, mais des possibilités doivent être offertes pour pouvoir travailler de manière flexible, même après un certain âge, afin de rapprocher l'âge réel de départ à la retraite de ce seuil. Le DP veut promouvoir davantage et alléger fiscalement les assurances-vieillesse privées et d'entreprises afin de «réduire la dépendance du système de pension intergénérationnel». A cela s'ajoute que les obstacles juridiques pour le «splitting des pensions» doivent être levées.

Comm. de l'OGBL: Le DP n'exclut donc pas une détérioration des prestations. S'y ajoute que le DP défend une politique d'affaiblissement du système public au profit d'une promotion fiscale d'assurances privées et commerciales.



Liste 7 – ADR

Pour l'ADR, le système de pensions a besoin de petites corrections pour être assuré à long terme. Il souhaite discuter avec les partenaires sociaux de l'adaptation des cotisations, sachant que la part respective des employeurs et des salariés doit être maintenue. L'ajustement des pensions doit être réduit de manière dégressive lorsque la pension est supérieure à 2x le salaire minimum. Des études supplémentaires doivent être menées quant au financement à long terme du système. Celles-ci doivent également analyser les effets de la digitalisation et de l'exportation des pensions. Enfin, les pensions complémentaires doivent être davantage promues et le montant non-imposable augmenté de 3 200 à 4 800 euros.

Comm. de l'OGBL: La proposition concernant l'ajustement doit être vue comme une détérioration des prestations. La promotion de pensions complémentaires privées et commerciales constitue un affaiblissement du système des pensions public.

Liste 8 – déi Lénk

déi Lénk

La Gauche dénonce les tendances à la privatisation et à la désolidarisation. Elle préconise une extension de l'universalité de l'assurance en incluant les périodes sans emploi rémunéré (temps d'études, interruptions volontaires du travail, augmentation des «baby years» pour chaque parent à 2 ans). La réforme des retraites de 2013 doit être inversée et l'ajustement des retraites et la prime de fin d'année devenir à nouveau automatiques. Enfin, l'âge de départ à la retraite devrait être abaissé pour les salariés qui ne bénéficient pas des réductions de temps de travail proposées par la Gauche.



Assurance maladie et système de santé

Parce que l'assurance maladie au financement solidaire garantit un système de santé optimal pour l'ensemble de la population, l'OGBL s'engage à la défendre et à la développer encore davantage. Il exige des améliorations supplémentaires des prestations de la CNS, l'introduction du tiers payant généralisé, l'amélioration des soins aux urgences et dans les maisons médicales. En même temps, il s'oppose à toute remise en question du conventionnement obligatoire des prestations médicales. Nous nous limitons ci-dessous aux principales positions des partis par rapport à ces revendications.



Liste 1 - Piraten

Les Pirates plaident pour l'extension des prestations de la CNS. La nomenclature doit être adaptée et la tarification devenir plus transparente pour les patients. La CNS doit prendre en charge intégralement le maintien de salaire en cas d'incapacité de travail dès le 3^e jour de maladie. Les Pirates s'expriment en faveur du «tiers payant généralisé». Davantage de maisons médicales et d'hospices pour personnes en fin de vie doivent être prévus. Un nouveau modèle de rémunération des médecins, basé sur la tarification à la minute, doit être introduit. A côté de la Caisse nationale de santé, une Caisse de prévention doit également voir le jour.



Liste 2 - déi Gréng

Les Verts proposent que la CNS rembourse les offres de médecine préventive et alternative, dont l'efficacité est avérée. De manière générale, la prévention doit être promue et financée par un fonds pour la santé. Une nomenclature harmonisée et transparente pour tous les actes médicaux doit être introduite et régulièrement adaptée. Les cabinets médicaux collectifs, ouverts 24h sur 24, doivent également être promus. Le tiers payant généralisé doit être introduit progressivement et des négociations menées sur l'abolition de la majoration de classe 1.

Liste 3 - LSAP

Le LSAP s'engage «en tant que défenseur d'un État social fort» en faveur du développement conséquent du système de santé. Le concept du médecin-référent doit être développé et des cabinets médicaux collectifs doivent être introduits. Les maisons médicales doivent être intégrées dans les hôpitaux et les urgences désengorgées. De manière générale, les compétences des hôpitaux doivent être mutualisées. Le LSAP prévoit une série de nouvelles prestations de la CNS et s'exprime en faveur du tiers payant généralisé.



Liste 4 - CSV

Le CSV veut élargir le catalogue de prestations de la CNS et promouvoir la médecine préventive. Le tiers payant social doit être davantage étendu et le tiers payant généralisé être d'application pour les maladies de longue durée, les maladies chroniques et les interventions chirurgicales. La clause de 52 semaine doit être remplacée par des dérogations qui garantissent que les malades de longue durée n'aient pas besoin d'avoir peur de perdre leur emploi. Les urgences doivent être ouvertes 24h sur 24 et désengorgées par les maisons médicales.



Liste 5 - KPL

Le KPL plaide pour la généralisation du tiers payant et pour l'abolition des suppléments d'honoraires pour convenances personnelles ainsi que des classes et des suppléments dans les hôpitaux. Le plafond cotisable de 5x le salaire minimum doit être supprimé, ainsi que toute participation personnelle aux frais de médicaments et des actes médicaux. Les honoraires des médecins doivent être désindexés et fortement limités. La CNS doit prendre en charge une série de prestations supplémentaires. Enfin, tous les établissements privés de santé doivent être repris par le système de santé public.





Liste 6 - DP

Le DP veut qu'il n'y ait plus de cotisations sociales prélevées sur les heures supplémentaires. L'administration de la CNS doit être fondamentalement réformée en vue de la rendre plus efficace et de faire des économies. La question du tiers payant doit être analysée « sans parti pris » et sa réforme doit être discutée avec l'AMMD, la CNS et la « Patientevertriebung ». Les services d'urgences doivent être réformés.

Comm. de l'OGBL: S'il n'y a plus de cotisations sociales prélevées sur les heures supplémentaires, ces dernières seront plus attractives. Ceci s'oppose ouvertement à l'objectif déclaré d'une meilleure conciliation entre travail et famille. Par ailleurs, cela signifierait des pertes financières pour l'assurance maladie publique.



Liste 7 - ADR

L'ADR plaide en faveur d'une caisse de maladie unique et obligatoire pour tous les salariés et indépendants et exige le maintien du conventionnement des médecins. L'ADR est par principe en faveur du tiers payant généralisé, mais à la condition que cela ne mène pas vers une médecine à deux vitesses et que cela n'entraîne pas une charge et des coûts supplémentaires pour le corps médical. Le réseau des maisons médicales doit être renforcé la nuit et le week-end, afin de décharger les urgences. Le catalogue de prestations de la CNS doit être étendu. La CNS doit continuer à être dirigée paritairement, toutefois, elle devra éventuellement comprendre également une représentation du corps médical.

Liste 8 - déi Lénk

déi Lénk

La Gauche a l'intention d'établir un plan santé qui donne une grande priorité transversale à la prévention et qui doit garantir que chaque personne qui vit au Luxembourg dispose du même accès au système de santé. Le tiers payant doit être généralisé, toutes les participations individuelles doivent être abolies et le plafond cotisable de 5x le salaire minimum doit être levé. La CNS devra prendre en charge des thérapies manuelles. Les services d'urgence doivent recevoir plus de moyens, les services ambulants doivent être renforcés et les maisons médicales doivent être étendues sur l'ensemble du territoire.



Prestations familiales

Pour l'OGBL, beaucoup trop de gens vivent au Luxembourg sous le seuil de risqué de pauvreté. En raison de la non-indexation de nombreux transferts sociaux, en particulier les allocations familiales depuis 2006, l'efficacité des transferts sociaux dans la lutte contre la pauvreté a été progressivement détériorée. Pour cette raison, l'OGBL revendique entre autres l'augmentation automatique des prestations familiales à l'évolution des prix et des salaires (Index plus) ainsi que la revalorisation de l'allocation de vie chère.



Liste 1 - Piraten

Les Pirates se prononcent, sur le long terme, en faveur d'un revenu universel de base pour tous les habitants, qui doit être développé à partir d'un impôt négatif. Il doit venir simplifier fortement l'État social. Par ailleurs, les parents doivent avoir le choix de mettre leurs enfants dans des structures d'accueil ou bien de se faire payer le montant du chèque-service (échelonné socialement), entièrement ou partiellement.

Voir nos commentaires à la rubrique [Sécurisation des parcours professionnels](#).



Liste 2 - déi Gréng

Non-traité.



Liste 3 - LSAP

Le LSAP s'engage à augmenter structurellement les allocations familiales en 2019 et à l'adapter ensuite régulièrement à l'évolution des prix. Par ailleurs, il souhaite prévoir des mesures d'aide spécifique pour les familles avec enfant menacé par la pauvreté.

Liste 4 - CSV



Le CSV vise une politique familiale qui met la «liberté de choisir» et le bien-être de l'enfant au centre des préoccupations. Il critique le fait que le «montant unique» de l'allocation familiale ait eu des conséquences négatives, particulièrement pour les familles nombreuses et veut, pour compenser, introduire une allocation complémentaire pour familles nombreuses échelonnée socialement. Par ailleurs, il veut introduire un modèle alternatif à l'ancienne allocation d'éducation pour les familles les plus fragiles. Le chèque-service accueil doit être évalué et adapté si nécessaire. De plus, une garde d'enfants gratuite à partir de 3 ans doit être introduite à l'école fondamentale.

Liste 5 - KPL



Le KPL exige une augmentation et une adaptation automatique des prestations familiales à l'évolution des salaires et du coût de la vie, sachant qu'elles ont perdu 20% de leur valeur depuis 2006. De même, il demande une revalorisation de l'allocation de vie chère qui a été adaptée pour la dernière fois en 2009.

Liste 6 - DP



Le DP insiste sur le fait d'avoir augmenté le nombre de bénéficiaires d'allocation de vie chère. Il ne prend pas position concernant l'adaptation des prestations familiales, souhaite toutefois supprimer le système actuel de chèque-service et le remplacer par un autre.



Liste 7 - ADR

L'ADR veut revenir partiellement sur la réforme des allocations familiales de 2015 et réintroduire des allocations familiales échelonnées en fonction du nombre d'enfants, dans le cadre d'une «politique nataliste». Les allocations familiales doit être à nouveau indexé et doit être exempté fiscalement. Le système actuel du chèque-services doit être remplacé par des allocations parentales, qui laissent le choix aux parents de garder eux-mêmes leurs enfants ou de les confier à des structures d'accueil. Celles-ci doivent être imposées et pouvoir être cumulées avec le congé parental.

Liste 8 - déi Lénk

déi Lénk

La Gauche exige l'augmentation de l'allocation familiale de base de 265 euros à 330 euros. Tous les montants des allocations familiales doivent être évalués et adaptés à l'évolution des prix et des salaires. A partir de 18 ans, tous les enfants de résidents qui font des études ou sont en formation doivent obtenir une allocation d'autonomie d'un montant de base de 4 800 euros par an. La cotisation patronale pour la Caisse pour l'avenir des enfants doit être réintroduite.



Lutte contre la spéculation dans le domaine du logement

En raison du manque de logements disponibles et de l'évolution rapide des prix sur le marché du logement, l'accès à des logements décentes et abordables au Luxembourg est de moins en moins assuré. Pour l'OGBL, il ne suffira cependant pas d'augmenter l'offre, mais il faut activement combattre la spéculation. À cet égard, l'OGBL exige un seuil maximal pour les prix des terrains et l'introduction d'une taxe de rétention des terrains au niveau national. En outre, la construction de logements sociaux doit être intensifiée, le seuil requis pour bénéficier de la subvention de loyer doit être augmenté et des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique doivent être introduites et être échelonnées de manière dégressive.



Liste 1 - Piraten

Les pirates exigent que l'État devienne plus actif en tant que constructeur et fournisse des appartements aux familles socialement défavorisées à partir de 750 euros / mois. L'État doit coopérer avec le secteur privé pour promouvoir le logement social et une partie des réserves de fonds de pension doit être investie à cette fin. Une commission nationale des loyers dotée de pouvoirs de décision doit être mise en place pour lutter contre les abus. En outre, une «tripartite logement» sera organisée avec l'objectif de stimuler la construction de logements.



Liste 2 - die Gréng

Les Verts veulent inscrire le droit au logement dans la constitution. Les municipalités et les sociétés publiques du logement doivent prévoir de construire de plus en plus des appartements locatifs, les loyers desquels étant adaptés aux revenus des locataires. Les personnes à faible revenu disposeront d'un accès privilégié. Il sera examiné si les fonds publics devraient investir davantage dans le logement abordable. L'impôt foncier doit être réformé, en tenant compte de la valeur réelle du terrain et de son utilisation effective. De plus, l'introduction de taxes locales doit être encouragée par la législation nationale. La loi sur le bail à loyer doit être appliquée de manière plus cohérente et complétée par une promotion de la rénovation énergétique sans augmentation supplémentaire des loyers.

Liste 3 - LSAP

Le LSAP appelle à une réforme fondamentale de l'impôt foncier afin de lutter contre la spéculation, tout en discutant d'une décharge fiscale pour les ménages vivant sous leur propre toit. En outre, le LSAP prévoit une taxe nationale sur la spéculation sur les biens immobiliers vacants et les terrains à bâtir non utilisés. Une taxe sur la valeur ajoutée doit être affectée aux terrains constructibles dont la valeur a augmenté sans qu'une construction n'ait eu lieu. L'utilisation d'expropriations de biens doit être possible afin de donner la priorité aux projets de construction publics par rapport à la spéculation. 1000 nouveaux appartements locatifs sociaux seront mis à disposition chaque année et les municipalités recevront plus de fonds pour le logement social. L'aide au logement et les avantages fiscaux doivent être améliorés. Le LSAP continue de plaider pour un frein au prix de la location.



Liste 4 - CSV

L'impôt foncier être réformé et adapté aux prix de l'immobilier actuels. Un nouveau «pacte logement» doit viser à accroître la promotion du logement locatif social et abordable. Les terrains non bâtis et les appartements vacants doivent être beaucoup plus taxés via une taxe nationale. Le montant maximum de l'allègement fiscal pour l'achat d'une maison privée devrait être augmenté. En outre, le principe de la location-vente sera introduit.



Liste 5 - KPL

Afin de réaliser le droit fondamental au logement, la KPL veut faire construire 50 000 appartements locatifs publics. Les loyers doivent être limités à 10% du revenu du locataire. Une subvention du loyer en fonction du revenu et de la taille du logement doit être accordée aux locataires d'appartements locatifs privés. Une taxe sur la spéculation, augmentée progressivement chaque année, sera introduit sur les logements vacants pendant plus de 2 ans. Les contrats de bail doivent être contrôlés pour éviter que le prix de location ne soit augmenté lorsque le locataire change. Une taxe sur la spéculation sur les terrains constructibles doit être introduit. Les aides d'État à la construction ou à l'achat de logements propres doivent être augmentées et liées aux revenus.





Liste 6 - DP

Le DP s'oppose à des «nouveaux instruments d'expropriation» qui seraient revendiqués par d'autres parties. Cela comprend les taxes sur les spéculations sur les terrains non bâtis et les biens immobiliers inhabités. Au lieu de cela, le recours aux incitations fiscales dont l'efficacité s'est avérée doit avoir priorité. L'impôt foncier doit être réformé, en prévoyant une exemption pour l'habitation principale. Le DP préconise une extension du périmètre de construction à l'aide de contrats d'aménagement. Le fonds de pension doit investir davantage dans le logement abordable. Les subventions de loyer doivent être adaptées à la situation du marché immobilier et à l'inflation. Le taux de TVA super-réduit sur les rénovations de bâtiments anciens doit être appliqué après 10 ans au lieu de 20 ans.



Liste 7 - ADR

Pour l'ADR, le problème du logement est principalement dû à la croissance excessive du pays. Il veut donc mettre l'accent tout d'abord sur une croissance dans des limites responsables. L'ADR veut obliger toutes les communes à ce que 5% de leur parc immobilier se compose de logements sociaux. Les subventions au logement doivent être sensiblement augmentées et liées à l'évolution du salaire social minimum.

L'ADR veut simplifier les normes énergétiques. L'obligation de ne plus construire que des maisons passives est rejetée en tant qu'ingérence exagérée de l'État. Le taux de TVA pour la construction d'appartements locatifs doit globalement être réduit à 3%. Une extension du paramètre de construction n'est pas un tabou pour l'ADR. Le droit de propriété doit être protégé, l'ADR refuse toute mesure coercitive et toute taxe exorbitante.

Liste 8 - déi Lénk

déi Lénk

La Gauche veut lancer un vaste programme de construction de logements locatifs publics et créer un «service public de l'habitat», qui doit également piloter un programme de rénovation énergétique. L'investissement du fonds de pension dans l'immobilier doit être limité au seul logement abordable. Les promoteurs publics doivent être renforcés et le parc de logements publics comprendre uniquement des logements locatifs. Une TVA sur la conversion des terres en terrains à bâtir doit être introduite. L'imposition d'une taxe municipale sur les terrains à bâtir, qui sont restés inutilisés pendant trois ans, doit devenir obligatoire. Le dépassement du prix de location maximal de 5% de la valeur de référence doit être strictement interdit. Le principe que la «propriété oblige» doit être inscrit dans la constitution.



Impôts

L'OGBL a salué la réforme fiscale en 2017, car elle compensait partiellement les pertes de pouvoir d'achat des années précédentes. Cependant, des problèmes majeurs demeurent: les entreprises paient de moins en moins d'impôts, les revenus du capital sont beaucoup moins imposés que le travail (régime des «stock options» par exemple) et la progressivité de la fiscalité des individus a perdu en efficacité. Dans l'intérêt d'une plus grande justice fiscale, l'OGBL exige la révision du taux maximal de l'impôt sur le revenu, l'ajustement du taux d'imposition à l'évolution des prix, l'égalité de traitement des résidents et des travailleurs frontaliers et la réintroduction de l'impôt sur la fortune.



Liste 1 - Piraten

À long terme, les pirates veulent remplacer le système fiscal actuel par un impôt sur le revenu négatif. A plus court terme, le système fiscal devrait être radicalement simplifié, l'objectif étant que la déclaration fiscale pourra être rempli sur un sous-bock. Les classes d'impôt actuelles 1, 1a et 2 devraient être supprimées et les familles avec enfants devraient recevoir des crédits d'impôt supplémentaires. En général, toute forme de cohabitation devrait être soumise aux mêmes lois fiscales et successorales.



Liste 2 - déi Gréng

Les Verts veulent supprimer l'imposition commune des mariés et des pacés et la remplacer par une assiette fiscale individuelle avec une allocation de base transférable. Les pratiques d'évasion fiscale des sociétés multinationales devraient être rendues impossibles et les autorités fiscales être augmentées en termes de personnel. L'imposition des monoparentaux devrait être allégée davantage, si cela s'avère nécessaire. L'impôt sur les sociétés ne devrait pas être réduit davantage et le régime des stock-options devrait être progressivement ramené à zéro et donc supprimé. En général, les Verts réclament une réforme fiscale écologique qui augmenterait les charges sur l'utilisation des ressources et abaisserait l'imposition de la main-d'œuvre, dans une logique d'équité sociale et sans augmenter la charge fiscale globale.



Liste 3 - LSAP

Le LSAP veut assurer une imposition plus équitable du travail et du capital. Il considère la dernière réforme fiscale comme une première étape importante pour aller dans cette direction. Le crédit d'impôt pour les salariés et les retraités doit être augmenté dans le but d'exempter le salaire minimum de l'impôt sur le revenu. La classe fiscale 1a doit être rendue plus attractive pour les bas revenus et rapprochée de la classe 2. Le LSAP vise à introduire l'imposition individuelle à long terme. L'impôt sur les sociétés ne doit pas être réduit davantage, mais l'imposition du facteur travail allégée, entre autres par une plus imposition plus élevée des gains de productivité en raison de la numérisation (par exemple taxe sur les robots). Le LSAP préconise une taxe globale sur les transactions financières. Le régime spécial des «stock op-

tions» doit être complètement supprimé, après une période de transition.

Liste 4 - CSV

Le CSV vise un allègement fiscal supplémentaire pour les bas salaires. Ainsi, l'allocation de base figurant dans le barème de l'impôt devrait être portée à 12 000 euros. S'il y a une marge de manœuvre, l'adaptation du crédit d'impôt devrait permettre de réduire le «Mittelstandsbuckel». La classe 1a devrait être revue afin de parvenir à un rapprochement tarifaire avec la classe 2. Le régime des «stock options» doit être supprimé, mais des avantages fiscaux pour les investissements à long terme dans l'entreprise, en particulier dans le domaine des start-ups, sont prévus. Le CSV s'oppose à l'imposition sur les droits de succession en ligne directe et à l'impôt sur la fortune. En ce qui concerne la fiscalité des entreprises, CSV souhaite abaisser le «taux d'affichage» de 26% à 20%, tout en élargissant la base imposable. Les «rulings» devraient être limitées à un minimum. Le CSV soutient en outre des allègements fiscaux pour le capital-risque afin d'encourager la création de start-ups.

Comm. de l'OGBL: Le CSV veut donc soulager davantage les entreprises, en dépit des réductions déjà réalisées de la fiscalité des entreprises ces dernières années. Cela implique soit une augmentation de la pression fiscale sur les salariés, soit, pour les pouvoirs publics, des goulets d'étranglement du côté des recettes.

Liste 5 - KPL

Le KPL veut instaurer un ajustement annuel du barème de l'impôt au coût de la vie. La progression dans le barème doit être aplatie par un aplanissement de différentes tranches, parallèlement à l'ajout de plusieurs tranches supplémentaires pour les revenus élevés et très élevés. Le taux d'imposition maximal doit être porté à 56%. La classe 1a doit être supprimée et les personnes concernées doivent être mises en classe 2. L'impôt sur la fortune doit être réintroduit et l'impôt sur les sociétés augmenté pour les moyennes et grandes entreprises. Les revenus du capital doivent en général être imposés plus lourdement, de même les fonds d'investissement. La KPL préconise une taxe sur toutes les transactions boursières. Les «rulings» devraient être abolies et l'évasion fiscale, la fraude et le blanchiment de capitaux systématiquement combattus.





Liste 6 - DP

Le DP souhaite baisser davantage la charge fiscale sur les classes moyennes et les familles. L'imposition individuelle facultative introduite par la réforme fiscale devrait être progressivement généralisée avec l'objectif d'introduire un système fiscal « neutre » à moyen terme. Les avantages fiscaux devraient être liés à la présence d'enfants et non au fait d'être marié ou pacsé. Le DP s'oppose à un impôt sur les successions en ligne directe. Au niveau de l'UE, une « concurrence fiscale équitable » doit rester possible et aucune taxe sur les transactions numériques ou financières ne doit être introduite. Le site économique du Luxembourg doit rester fiscalement attractif et un allègement supplémentaire pour les petites et moyennes entreprises est prévu. Les investissements dans les start-ups doivent être fiscalement encouragés.

Comm. de l'OGBL: Le DP souhaite donc un allègement fiscal supplémentaire pour les petites et moyennes entreprises. Ici le même commentaire vaut que pour le CSV.



Liste 7 - ADR

L'ADR s'oppose à toute nouvelle augmentation des taxes et des impôts, en particulier de l'imposition de la consommation qui vise à modifier les habitudes de consommation. Le barème de l'impôt doit être régulièrement ajusté à l'inflation, et la tranche la plus basse également adaptée à l'évolution du salaire minimum. La classe 1a doit être supprimée. L'ADR veut également augmenter les crédits d'impôt pour soulager les bas salaires. Le régime des « stock-options » doit être analysé pour détecter d'éventuels abus. L'ADR s'oppose à l'imposition sur les droits de succession en ligne directe et à une augmentation de l'impôt sur l'héritage. En ce qui concerne la fiscalité des entreprises, la compétitivité des entreprises luxembourgeoises doit être défendue dans toutes les négociations internationales, selon le principe « priorité pour les entreprises luxembourgeoises ». En général, il faut toutefois veiller à ne pas attirer davantage d'entreprises « étrangères », qui alimenteraient encore la croissance. En général, l'imposition des entreprises devrait rester au même niveau.

Liste 8 - déi Lénk

deï Lénk

La Gauche revendique une plus forte imposition des entreprises en augmentant aussi bien les taux d'imposition que l'assiette fiscale. L'imposition des revenus du capital et des biens immobiliers devrait être progressivement assimilée à l'imposition des revenus du travail. Les régimes spéciaux existants, par ex. les « stock options » seront supprimés. La progressivité du barème fiscal doit être désamorcée pour les faibles revenus et renforcée pour les hauts revenus, le taux d'imposition maximal étant porté à 48%. Le barème de l'impôt doit être adapté automatiquement à l'inflation et les différentes classes être combinées en une seule, la composition des ménages étant pondérée par des unités de consommation. L'impôt sur la fortune devrait être réintroduit et un débat sur l'imposition des droits de succession en ligne directe doit être engagé. Dans l'esprit d'une fiscalité écologique, la gauche souhaite instaurer une écotaxe directe pour toutes les entreprises sur base du principe du bonus-malus et taxer plus fortement les émissions de polluants. Sur le plan international, la gauche s'oppose au dumping fiscal, à la concurrence et à l'évasion fiscale et exige une taxe européenne sur les transactions financières.





OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg

www.ogbl.lu

CCT signées



Luxfuel S.A. 36 salariés

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

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 (rétroactif) au 31 décembre 2020

Augmentations linéaires: +1,50% d'augmentation linéaire pour tous les salariés en 2018 / +1,80% d'augmentation linéaire pour tous les salariés en 2019 / +1,80% d'augmentation linéaire pour tous les salariés en 2020

Revalorisations: augmentation du taux horaire des salariés du groupe 3 («dispatchers»: mécaniciens et contrôleurs-qualité) de 110 à 115% du taux horaire de base

Prime de mérite: augmentation du montant maximal de la prime de mérite de 320 à 640 euros bruts par an / les critères et les modalités d'attribution de la prime ont été précisés



Secteur des garages

± 6 500 salariés

Syndicat Commerce

Durée de la CCT: du 1^{er} janvier 2018 (rétroactif) au 31 décembre 2020

Rémunérations: revalorisation des carrières du DAP et du DT rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2018 + rallongement de la carrière de technicien à 10 ans

Congés: avancement du jour de congé supplémentaire de 20 ans d'ancienneté à 15 ans / introduction d'un jour de congé supplémentaire à 25 ans d'ancienneté

Gratifications: au moins +400 euros par an pour tous les salariés / pour les salariés à tâche manuelle qui ont dépassé la grille des salaires tarifaires à cause de leur ancienneté, la gratification s'élève à 450 euros par an / pour les salariés administratifs, la gratification s'élève à 600 euros par ans



Université du Luxembourg

1760 salariés

Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 17/17)
Première convention collective de travail pour le personnel de l'Université, elle fait suite à et remplace l'accord d'établissement signé en 2015

Durée de la CCT: du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2021

Rémunérations: La CCT établit pour la première fois une grille des salaires transparente pour l'ensemble du personnel, qui entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020. Le nombre de catégories est réduit de 13 à 9. Un exercice de classification dans la nouvelle grille aura lieu dans les prochains mois, et accompagné par la commission paritaire, qui validera les décisions intermédiaires. L'avancement dans la grille se fera sur base de l'ancienneté dans la fonction et non sur base de l'âge (système actuel) ou de l'évaluation de la performance (position initiale de l'employeur)

Congés: 32 jours de congé + 1 jour férié d'usage transformé en congé collectif si tombe un samedi ou un dimanche / 2 jours supplémentaires à partir de 50 ans / 4 jours supplémentaires à partir de 55 ans / 3 jours de congé en cas de partenariat (égalité de traitement avec le mariage) / congé pour convenances personnelles passe de 8 à 40h par an / congé pour don de sang 8h par an

Primes et suppléments: 13^e mois / prime de fidélité après 5 années d'ancienneté, majorée à partir de 15 années d'ancienneté / prime de fin d'année pour le personnel administratif, financier et technique / prime d'astreinte / majoration pour travail de nuit passe à 30%
Autres avantages extralégaux (e.a.): chèques-repas (à l'ancien tarif de 8,40€) / prise en charge du M-Pass à 50% / droit à la déconnexion / travail à mi-temps pour élever des enfants en bas âge avec retour au temps plein à la fin de la période / convention sur la compatibilité entre garde d'enfants et travail de recherche

Droits supplémentaires pour les représentants du personnel: codécision au niveau de la formation professionnelle continue / crédits d'heures supplémentaires / budget de fonctionnement annuel pour la délégation du personnel

N.B. Des groupes de travail seront institués en vue de prévoir l'instauration d'un système de pension complémentaire et d'un compte épargne-temps. Les résultats de ces travaux seront intégrés lors du prochain renouvellement de la CCT.

Echos du terrain

Le tram déjà au bord du déraillement social?

L'OGBL et la FNCTTFEL ont organisé un piquet de protestation le 27 juillet dernier à l'occasion de l'inauguration de trois nouvelles stations de tramway (Theater, Faïencerie et Stäreplaz/ Etoile). Les syndicats dénoncent un dumping social pratiqué par l'entreprise qui gère le tramway dans la capitale.

Les syndicats, qui négocient actuellement la première convention collective au sein de l'entreprise, constatent en effet des différences inacceptables de conditions de travail par rapport à la Fonction publique en matière de rémunérations, de congé et d'amplitudes de travail. Bien que le tramway soit géré par une entreprise revêtant la forme juridique de société anonyme, il faut rappeler que celle-ci a été spécialement créée par le gouvernement et que l'État possède 2/3 du capital. L'autre tiers appartenant à la Ville de Luxembourg.

Face à l'attitude intransigente de la

direction et après que le ministre de tutelle ait botté en touche, l'OGBL et la FNCTTFEL avaient donc décidé de s'invoquer et de se faire entendre à l'occasion de l'inauguration des trois nouvelles stations. Mission accomplie.

A l'heure où nous mettons sous presse, une réunion de la dernière chance devait encore se tenir fin septembre entre la direction et les représentants des salariés. <



Le conflit s'aiguise dans le secteur du bâtiment!

Les fédérations patronales dans le secteur du bâtiment semblent ne pas avoir très bien entendu l'avertissement lancé le 5 juillet dernier par les salariés du secteur, qui ont défilé massivement dans les rues de la capitale à l'appel du syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL. Les négociations dans le cadre du renouvellement de la convention collective du secteur n'ont en effet toujours pas avancé. Alors que le secteur est en plein boom, le patronat continue de camper sur ses positions, comme en témoigne la dernière réunion de négociation qui s'est tenue le 19 septembre. A côté de son refus d'augmenter les salaires réels, le patronat exige désormais aussi une extension de la durée de travail hebdomadaire à 56h par semaine. Une véritable provocation!

L'OGBL revendique de son côté depuis le début des négociations: une augmentation de 4,5% des salaires réels sur trois ans, une convention collective de travail pour tous les salariés, y compris le personnel administratif, ainsi que des meilleures conditions de travail et un accès libre et sans restrictions à la formation professionnelle continue.

La procédure de conciliation qui a été ouverte dans ce conflit arrivera à son terme le 31 octobre. Date à partir de laquelle l'OGBL pourrait décréter la non-conciliation et déclencher les prochaines étapes en vue d'une mobilisation des salariés. ◊



Enjeux sectoriels

Secteur du gardiennage

Se battre pour une meilleure CCT

Temps de travail, salaires, reconnaissance, l'OGBL s'engage à améliorer les conditions de travail dans le secteur du gardiennage qui a enfin besoin d'un syndicat fort.

Les salariés du gardiennage et de la sécurité privée au Luxembourg exercent un métier exigeant qui a beaucoup évolué au cours des dernières années et qui demande des compétences de plus en plus élevées, que ce soit au niveau technique ou bien dans le domaine des compétences linguistiques et sociales. Voilà pourquoi il est important que les salariés soient soutenus par un syndicat fort et compétent qui s'engage résolument pour une reconnaissance adéquate au niveau des salaires et de la formation, mais qui revendique également une organisation du temps de travail qui permette de concilier vie privée et professionnelle.

Le secteur de la sécurité privée est couvert par une convention collective sectorielle déclarée d'obligation générale (ce qui signifie que toute entreprise active dans le gardiennage doit impérativement appliquer cette CCT). Si la CCT apporte un certain nombre de garanties extra-légales – comme le paiement d'un 13^e mois, une grille de salaire, des primes et suppléments conventionnels, une garantie d'emploi en cas de perte de contrat lors d'un

appel d'offre ou encore des jours de congé supplémentaires par rapport au minimum légal – il existe néanmoins de nombreux problèmes réels et sérieux qui doivent absolument être résolus.

Protéger le droit à la vie privée

Le plus grand chantier est certainement l'organisation du temps de travail. Trop souvent les agents sont confrontés à des changements de leur horaire et/ou lieu de travail initialement prévu, alors qu'ils ou elles ont des familles, des enfants et d'autres obligations privées qui deviennent impossibles à gérer. Trop souvent, on demande à des agents de rallonger leur journée de travail parce qu'à la fin de leur poste de 8 heures ou plus, il y a un problème de relève. Ces changements intempestifs des plans de travail sont inacceptables. L'OGBL revendique une meilleure organisation du temps de travail et le strict respect des maxima légaux prévus par le Code du travail (10 heures par jour et 48 heures par semaine). Car la santé et la sécurité des agents sont plus importants que les profits des employeurs.

La gestion de la période de référence

et la planification des agents doivent tenir compte des droits légitimes et nécessaires des salariés en matière de repos, de prévisibilité et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Les gardiens, les maîtres-chiens et les transporteurs de fonds doivent pouvoir organiser leur vie privée.

Revaloriser les salaires

Alors que les syndicats avaient négocié des augmentations linéaires substantielles au cours de la période





Michelle Cloos
secrétaire centrale du
Syndicat Services et
Énergie



Julie Roden
secrétaire centrale
adjointe du Syndicat
Services et Énergie

2002-2008 (+3% en 2002, +2,5% en 2003, +2,5% en 2004, +0,8% en 2006, +0,8% en 2007, +0,8% en 2008), les salaires des gardiens sont à la traîne depuis dix ans. En effet, la rémunération augmente moins rapidement dans la sécurité privée que l'évolution du salaire médian au Luxembourg. L'écart entre le salaire minimum et les salaires dans le gardiennage est donc en train de se réduire. Les gardiens accusent ainsi une dévalorisation relative de leur niveau de vie en comparaison avec d'autres secteurs économiques. Cette stagnation du pouvoir d'achat doit cesser. Il est grand temps d'adapter et de revaloriser les carrières des salariés du gardiennage!

Formation et reconnaissance

Un autre aspect non négligeable est l'importance d'une formation professionnelle continue adéquate. Les qualifications demandées pour les différentes tâches exercées par les agents de gardiennage nécessitent très souvent des formations spécifiques. Gestion de situations conflictuelles, connaissance en matière d'incendie, risque de contact avec des maladies infectieuses, communication multilingue, travail avec des rayons X et activité de filtrage, secours et assistance aux personnes, détection et gestion de situations potentiellement dangereuses, ne sont que quelques exemples de compétences que les salariés du



La délégation de l'OGBL chez G4S

gardiennage doivent maîtriser dans l'exercice de leur travail.

La complexité croissante du métier doit par conséquent aller de pair avec la mise en place d'une formation sectorielle de qualité. Dans ce contexte, l'OGBL revendique un véritable droit à la formation pour tous les salariés du secteur et une reconnaissance adéquate de leurs compétences, c'est-à-dire une rétribution financière des formations et qualifications acquises.

Objectifs 2019

Actuellement, l'OGBL ne détient pas la majorité dans le secteur et n'est donc pas porte-parole lors des négociations de la CCT. Afin d'avoir plus de poids dans les négociations collectives, pour mieux répondre aux attentes de nos

membres et de tous les salariés du gardiennage et pour pouvoir imposer nos revendications, l'objectif de l'OGBL est clair:

- Gagner les élections sociales en 2019.
- Présenter des candidats qui forment une équipe dynamique et capable d'améliorer les conditions de travail des salariés grâce à leurs initiatives au sein de l'entreprise.
- Devenir majoritaire et nous battre pour de véritables améliorations dans le cadre des négociations collectives. ♦

Enjeux sectoriels



Patrick Arendt
président du Syndicat
Éducation et Sciences
SEW

Mettre fin à la libéralisation de notre système scolaire

L'OGBL appelle d'ores et déjà le prochain gouvernement à ouvrir un large débat public sur l'orientation future de notre système scolaire.



Lors de sa conférence de presse de la rentrée scolaire le 12 septembre, le SEW/OGBL a dressé le bilan de la période législative 2013-18 qui touche à sa fin.

Suite aux nombreux changements et réformes structurelles, les parents et les enseignants ont perdu la confiance en la politique d'être à la hauteur des nombreux défis auxquels l'école est confrontée de nos jours.

Indéniablement, le ministre Meisch est responsable d'une réorientation radicale du système scolaire. Les lois votées pendant son mandat ont ouvert une large voie à la libéralisation de l'école, qui ne se limite pas seulement

à des privatisations, avec des écoles certes de meilleure qualité, mais payantes. Ces écoles, qui donneront l'accès à de meilleures formations et emplois, seront réservées aux parents qui ont les moyens financiers nécessaires. Les spécialisations des lycées, avec d'innombrables filières, chargent les parents avec une énorme responsabilité de faire le bon choix au risque d'orienter leur enfant dans une filière qui lui fermera plus tard la voie vers les meilleurs débouchés professionnels.

Il faut notamment constater un certain refus, surtout des jeunes luxembourgeois, à apprendre le français. Les filières anglaises proposent ainsi

très peu de cours de français et le niveau atteint ne permettra à ces jeunes ni d'intégrer des universités francophones, ni de briguer un poste de fonctionnaire d'État.

Mais la responsabilité des parents ne se limite non seulement à faire le bon choix, ils sont de même responsables de rendre leur enfant éligible pour l'école choisie. N'oublions pas que la diversité du paysage scolaire, avec des places limitées dans toutes les filières, donnera également aux responsables des lycées la possibilité de choisir leurs élèves pour les filières les plus recherchées.

La libéralisation de l'école accentue au sein des écoles des valeurs comme l'individualisme, la concurrence à tout prix. Les enfants apprendront vite qu'il faut surtout être meilleur que les copains de classe.

Les valeurs essentielles, comme la solidarité, où les plus forts aident les plus faibles, sont quasiment abolies. Mieux vaut aujourd'hui d'accroître son avance dans les différentes branches que de perdre son temps à aider son voisin.

De nombreux jeunes vont devoir se rendre compte qu'en raison de leurs origines sociales, ils n'avaient dès le début que très peu de chances de réussite scolaire

Dans les multiples filières, les différentes communautés linguistiques, so-

ciales et culturelles risquent de rester entre soi. Les enfants n'apprendront plus ensemble, mais certains groupes ne vont même plus se rencontrer lors de leur carrière scolaire. L'école va perdre rapidement sa fonction d'intégration.

L'objectif des enseignants, qui souvent ne veulent pas s'occuper de politique, restera toujours de subvenir aux besoins de tous les élèves. La réalité dans nos écoles est souvent à l'opposé des bonnes intentions propagées par le service de communication du

tous ces problèmes. C'est pour cela que non seulement les parents commencent à perdre confiance en notre système scolaire et se voient contraint à chercher des alternatives payantes à l'école publique, mais aussi que les enseignants n'ont plus de confiance en la politique du ministre de l'Éducation.

Ces changements radicaux, on pourrait même parler de révolutions, ont été effectués en catimini sans débat public.

Pour cette raison, le SEW/OGBL exige d'ores et déjà du prochain ministre de l'Éducation d'ouvrir un large débat public sur l'orientation future de notre système scolaire pour définir les valeurs qui seront transmises à nos générations futures, pour arrêter la libéralisation de l'éducation et pour reprendre le dialogue avec les enseignants afin de rétablir leur confiance et d'éviter que la résignation ne s'étende davantage dans nos salles de classes.

Le SEW/OGBL est toujours prêt à toute collaboration constructive allant dans ce sens. ◊

Former des citoyens responsables et critiques

En même temps, notre école est en train de se mettre presque exclusivement au service de l'économie. Le savoir et les compétences qui ne pourront être mis en valeur au marché du travail sont considérés comme superflus. La culture générale perd en importance. Des branches comme l'histoire, la littérature et la philosophie sont réservées à quelques filières, pour ne pas dire à une élite. Or, cette culture générale est essentielle pour former des citoyens responsables et critiques qui prennent part activement aux processus démocratiques.

Des inégalités croissantes, une perte d'empathie pour les concitoyens et les étrangers, un manque de culture générale sont certainement les principaux facteurs de la montée des extrémismes.

Le ministre n'a pas affiché ouvertement ses objectifs lors de l'introduction de ses réformes. Au contraire, il a su créer un écran de fumée avec des slogans mettant en avant la réussite scolaire de tous.

ministère. Malgré leurs efforts, les enseignants n'arrivent pas à trouver des solutions pour tous les élèves. Ceci est surtout dû à une réduction des leçons d'enseignement et à une bureaucratie débordante, qui semble avoir comme objectif de cacher les problèmes.

L'absence totale de dialogue entre le ministre et les enseignants du terrain, la dévalorisation de la réputation des enseignants par les responsables politiques ainsi que la dévalorisation de leur formation ne font qu'accentuer

L'ÉCOLE N'EST PAS À VENDRE!

Contre la privatisation de l'enseignement

www.effentlech-bildung.lu OGB·L #Lecolenestpasvendre

Regards / Pensionnés



Carlos Pereira
membre du Bureau
exécutif



Henri Kremer
président du Département
des pensionnés

Département des retraités et pensionnés

Vieillir au Luxembourg – Beaucoup doit changer!

A l'occasion de sa journée d'études, le 8 juin dernier, au Centre de formation et de séminaires de la Chambre des salariés à Remich (CEFOS), le département des pensionnés de l'OGBL s'est notamment penché sur les problèmes que rencontrent aujourd'hui les seniors.

Au regard des élections qui sont imminentes, le département des pensionnés attire l'attention sur le phénomène de vieillissement au Luxembourg et adresse dans ce contexte des revendications et des propositions aux partis politiques.

Il faut tout d'abord constater que la tranche d'âge à partir de 57 ans (le plus jeune âge à partir duquel le départ à la retraite est possible) apporte de façon non négligeable sa contribution à l'économie luxembourgeoise, aussi bien au niveau de la consommation qu'au niveau de la solidarité intergénérationnelle, qui profite en premier lieu aux jeunes membres des familles. Comme de plus en plus de jeunes étudient plus longtemps ou qu'ils sont confrontés toujours davantage à des conditions de travail précaires lorsqu'ils entrent dans leur vie active – et ceci en relation avec un coût de vie élevé – ils restent financièrement dépendants de leurs parents

et grands-parents pendant beaucoup plus longtemps qu'il y a seulement quelques années encore.

Un autre problème est l'isolement des personnes âgées. Lorsque quelqu'un prend sa retraite, sa vie se transforme radicalement d'un jour à l'autre, ce qui peut amener à des problèmes notamment d'ordre psychologique. Le

En outre, de moins en moins de seniors ont la possibilité de rester, âgés, dans leur famille. Lorsque les personnes âgées commencent à perdre leur autonomie, elles sont placées dans des structures pour personnes âgées ou de soins. Pour cette raison, une sorte de ghettoïsation des personnes âgées peut se faire. Le département des pensionnés de l'OGBL regrette que jusqu'à présent, la volonté politique de remédier de façon proactive et conséquente à ce phénomène, en encourageant la cohabitation entre générations, fasse défaut.

Un troisième problème traité par le département des pensionnés de l'OGBL est celui de la pauvreté grandissante des personnes âgées. Même si au Luxembourg les retraites et les pensions sont relativement plus élevées que dans les autres pays membres de

Pour un programme d'action nationale en faveur des personnes âgées

sentiment «de ne plus servir à rien», le manque de valorisation, l'ennui, la solitude, peuvent avoir une influence négative sur la santé physique et psychique. Même dans des maisons de retraite modernes, ce développement négatif est possible.

l'UE, les loyers dans les maisons de retraite et de soins sont en contrepartie très élevés. De plus en plus de personnes se voient ainsi obligées à vendre tous leurs biens – pour lesquels elles ont travaillé et qu'elles ont économisé tout au long de leur vie,



afin de pouvoir se payer, âgées, une vie décente. Le même problème, qui parcourt la société luxembourgeoise comme un fil rouge, en l'occurrence les prix extrêmement élevés sur le marché de l'immobilier, concerne également les personnes du troisième et du quatrième âge.

Le département des pensionnés de l'OGBL regrette que la situation des retraités soit quasiment traitée par la politique comme un sujet tabou, c'est-à-dire pas du tout. Après tout, les personnes âgées de plus de 57 ans constituent 37% des électeurs du Luxembourg!

Le département des pensionnés de l'OGBL invite pour cela les partis politiques à thématiser les conditions de vieillissement au Luxembourg dans la campagne électorale.

Comme il s'agit ici d'une problématique qui se situe au-delà des intérêts partisans et qui concerne toute la société, le département des pensionnés de l'OGBL invite les partis à intégrer le sujet «Qualité de vie des personnes âgées» dans leur programme électoral et à s'engager, afin que dans le cadre d'un programme d'action nationale au cours de la prochaine législature, des progrès concrets et mesurables soient faits. Afin d'attribuer l'importance nécessaire à cette thématique, le département des retraités et pensionnés de l'OGBL exige la création d'un ministère spécifique, au sein duquel toutes les compétences concernant le troisième et quatrième âge seraient réunies. ♦

La section des pensionnés Esch/Alzette en collaboration avec le département des pensionnés t'invitent à une conférence d'information sur le thème

Droit des successions

qui aura lieu

jeudi, le 18 octobre 2018

à 16.00 hrs à la

Maison du Peuple à Esch/Alzette

Entrée par le Café «Streik»

L'oratrice sera

Maitre Tania Hoffmann

T H E A T E R

De roudde Fuedem

Regie

Nilton Martins

Text an Dramaturgie

Rafael David Kohn

Acteuren

Alex Hornbeck

Maya Moes

Annette Schlechter

Musek

Serge Tonnar

Scenographie

Sandrine Brasseur

Regie Assistenz

Osanna Samuel

Technik

On Stage Light -

Serge Hoffmann



OGB.L

e Stéck aus aler, aktueller an neier
Zäit iwwert d'Gewerkschaft

De roude Fuedem

«Quelque chose a changé au Luxembourg. Socialement, il s'est passé beaucoup de choses ici. Ouvriers, employés, nous avons aboli cette distinction, ce sont des salariés. L'essor de l'OGBL, c'était un pas en avant vers le syndicat unitaire, un pas en avant vers l'égalité. Si tu perçois un salaire, tu es un salarié. Plus besoin de se mettre réciproquement des bâtons dans les roues. Ensemble, on est plus fort.»

L'OGBL a décidé de renouer avec cette vieille tradition visant à émanciper par la culture et a engagé ainsi Rafael Kohn et Nilton Martin à écrire et mettre en scène une pièce de théâtre.

«Le fil rouge» n'est pas une pièce de théâtre documentaire, mais raconte une histoire profondément humaine de trois personnages dans le monde du travail et l'influence qu'a le travail syndical sur leur quotidien.

La pièce est en luxembourgeois

Les prochaines dates

6 octobre à 20h à la salle des fêtes de Lorentzweiler

Section Uelzechtdall / Réservations: 32 61 51 ou 621 30 81 50 (à partir de 19h) ou jos@pt.lu

27 octobre à 20h à la «Aal Schmelz» à Steinfort

Section Aischdall-Attert / Réservations: 621 53 24 58 (entre 17h-19h) ou aischdall-attart@pt.lu

10 novembre à 20h au Home de Pétange

Section Kordall / Réservations: 621 245 451 ou nellymauer@gmail.com

17 novembre à 20h à l'hôtel Victor Hugo de Vianden (avec repas)

Section Dikirch-Veinen / Réservations: 621 37 31 18 ou cesardinis1@hotmail.com

15 décembre à 20h à la «Kulturhaus Syrkus» à Roodt-sur-Syre

Section Musel-Sauer / Réservations: 621 22 90 48 ou 75 85 25 ou schroeder.sylvie@pt.lu

23 février à 20h à Luxembourg (le lieu doit encore être précisé)

Section Luxembourg-Centre / Réservations: 621 72 79 81 ou albhirtz@pt.lu

La Section Kopstal organisera également encore une représentation.

Zoom sur les sections locales

Les prochains rendez-vous

Date	Section	Activité
05/10/2018	Clervaux-Hosingen	Fête en l'honneur des membres méritants (à 19h à l'Hôtel-Restaurant REIFF à Fischbach)
06/10/2018	Fiels-Lënster-Nidderaanwen	Fête en l'honneur des membres méritants (à 12h à la «Aal Schoul» à Gonderange)
06/10/2018	Wiltz	Journée de la pêche (de 7h à 19h à Boulaide)
06/10/2018	Uelzechtall	Théâtre «De Roude Fuedem» (plus d'infos en page 28)
07/10/2018	Kordall	Excursion vers Saarburg (départ à 8h à Rodange)
12/10/2018	Käldall	Journée des membres
20/10/2018	Dräilännereck	Visite de l'entreprise Grosbusch
20/10/2018	Aischdall-Attert	Visite du musée «A Possen» (à Bech-Kleinmacher)
25/10/2018	Differdange	Journée des membres
27/10/2018	Aischdall-Attert	Théâtre «De Roude Fuedem» (plus d'infos en page 28)
10/11/2018	Kordall	Théâtre «De Roude Fuedem» (plus d'infos en page 28)
11/11/2018	Frontaliers Belges	participation à la foire artisanale d'Arlon
16/11/2018	Dräilännereck	Journée des membres
17/11/2018	Dikrich-Veinen	Théâtre «De Roude Fuedem» (plus d'infos en page 28)
22/11/2018	Esch	Fête en l'honneur des membres méritants (à 18h30)
23/11/2018	Musel-Sauer	Journée des membres fête en l'honneur des membres méritants (à 19h sur le M.S. «Princesse Marie-Astrid»)
23/11/2018	Käldall	Fête des pensionnés et fête en l'honneur des membres méritants
30/11/2018	Audun le Tiche - Villerupt - Pays Haut	Salon des frontaliers (à Mont St Martin de 11h à 18h)
01/12/2018	Esch	St Eloi (à la Rockhal à Belval)
01/12/2018	Luxembourg-Centre	Fête de Saint Nicolas (C.C. Beggen)
04/12/2018	Esch	St. Barbe (à 10h au cimetière St Joseph, à 11h sur la place du Brill et à 16h au Neudorf)
11/12/2018	Uelzecht/Mess	Fête des pensionnés
15/12/2018	Thionville-Metz	Noël des enfants (à Thionville au cinéma «LA SCALA»)

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

Section Musel-Sauer



La section Musel-Sauer a visité le Parlement européen à Bruxelles en juillet dernier.



La section Musel-Sauer était présente à la braderie de Grevenmacher le 29 juillet dernier.



La section Musel-Sauer avait mis le cap sur le camping de Grevenmacher début août pour un «apéro-pétanque».

Section Kordall

Fête des anciens à la sections Kordall de l'OGBL

La première fête des anciens de la section Kordall, créée après la fusion des deux sections de l'OGBL de la commune de Pétange et de Bascharage, a eu lieu le 14 septembre à l'Hôtel-Restaurant «Threeland» à Pétange.

Tous les collègues qui étaient membres depuis 25, 40, 50, 60 et 70 ans ont été invités par écrit à cette fête. Marcel Felten, en sa fonction de président de section, a pu accueillir pas moins de 87 membres. La bienvenue était souhaitée aux invités d'honneur suivants: la vice-présidente de l'OGBL Marie-Jeanne Leblond, le collègue Jerry Müller, secrétaire central chargé des sections et également le collègue vice-président de la section de Pétange de la FNCTTFEL, Pascal Hansen.

Dans sa brève allocution de bienvenue, le président de section attirait l'attention sur les activités prévues dans un avenir proche. Ainsi, le 7 octobre a lieu l'excursion en bus et bateau à Sarre-



bourg. Comme il ne reste plus que peu de places, les membres intéressés doivent s'inscrire sur des listes d'attente. Un autre événement aura lieu le 10 novembre. Une pièce de théâtre, cofinancée par la section avec le titre «De roude Fuedem», sera jouée au Home de Pétange. L'entrée coûte 15€ et le billet peut être acquis à la caisse du soir. Après la pièce de théâtre, la section offre un verre de l'amitié ainsi que des agapes. En plus, l'attention était tirée sur l'importance des élections sociales à venir. Après les élections politiques du mois d'octobre, les élections sociales vont gagner en importance.

Ensuite c'était au tour de la vice-présidente Marie-Jeanne Leblond de transmettre les salutations du bureau exécutif. Lors de son intervention suivie avec beaucoup d'intérêt, Marie-Jeanne Leblond rappelait les événements qui à l'époque, quand les anciens ont joint le syndicat, ont attiré beaucoup l'attention. L'oratrice considérait les élections sociales à venir comme indicateur de la force syndicale, et elle exprimait son espoir, que le bon résultat de la dernière fois sera encore amélioré.

Les anciens ont été ensuite primés pour leur longue affiliation avec une broche, un diplôme et un bon d'achat adéquat, qui peut être utilisé dans tous les magasins de la Belle Étoile.

Après la partie officielle du programme, la fête sympathique s'est terminée avec un dîner commun au restaurant Threeland. <

mf

Section Volmerange-les-Mines

Journée d'étude à la Citadelle de Montmédy

Le 8 septembre dernier, le Comité de la section Volmerange-les-Mines de l'OGBL a organisé une journée d'étude autour de la Citadelle de Montmédy. Le comité de Thionville-Metz était également de la partie. En tout, une trentaine de membres y ont pris part. Après avoir crapahuté dans la Citadelle, accompagné d'un guide, un repas attendait les participants dans un restaurant. L'après-midi a été consacré à la visite de la ville de Stenay et à la découverte de ses spécialités. Un repas au restaurant de Volmerange-les-Mines a terminé cette journée. Une journée marquée par un esprit de camaraderie et de convivialité. <



Questions pratiques / Infos utiles

Maladie prolongée

Enfin un petit pas en avant

Madame X est salariée dans une entreprise au Luxembourg. Elle est tombée malade en début d'année et a notamment dû être opérée. En principe, elle aurait dû recommencer à travailler au bout de quatre semaines de maladie, mais lors de son opération, il y a eu malheureusement des complications. Son congé de maladie a ainsi dû être fortement prolongé.

Au bout de sa 42^e semaine de maladie, voilà que le Contrôleur médical de la Sécurité sociale la convoque. En principe, elle doit retrouver son poste de travail dans huit semaines. Mais le Conseil médical l'informe qu'au regard de son état de santé, elle ne pourra plus exercer son activité professionnelle et qu'une procédure de reclassement la concernant va donc être lancée.

Madame X tient néanmoins à continuer à travailler pour son employeur actuel et émet ainsi le souhait de pouvoir au moins bénéficier d'un reclassement professionnel interne (dans l'entreprise pour laquelle elle travaille actuellement). Mais il faut faire vite. En effet, un reclassement interne n'est possible que s'il est prononcé dans un délai ne dépassant pas 52 semaines à partir du début du congé de maladie. Passé ce délai, le reclassement devient automatiquement externe (dans une autre entreprise). Or, les procédures de reclassement sont souvent longues. Et même très longues. Madame X décide de contacter son syndicat, l'OGBL, pour lui exposer sa situation. Intervenant au niveau de la Commission mixte de la Sécurité sociale, l'OGBL obtient finalement que la procédure de Madame X aboutisse avant la fin du délai requis. Madame X sera bien reclassée en interne.

Mais voilà que deux mois après avoir repris le travail, Madame X connaît un nouveau problème de santé qui va l'empêcher de travailler pendant cinq semaines. Le problème, c'est qu'additionnés aux 50 semaines de maladie qu'elle a déjà accumu-

lées, Madame X va afficher 55 semaines de maladie. Or le seuil légal est actuellement fixé à 52 semaines de maladie autorisées sur une période de référence de 104 semaines. Passé cette limite, le contrat de travail qui lie un salarié à son employeur prend fin. Madame X va donc perdre son travail et le salaire qui va avec lui. Inutile d'expliquer la situation précaire dans laquelle elle va se retrouver, d'autant plus qu'étant malade, elle ne sera pas en capacité de retrouver immédiatement un autre emploi.

Voilà la triste réalité telle qu'elle se présente encore en cette année 2018. Mais il y a de quoi regarder vers l'avenir avec plus de sérénité. En effet, l'OGBL - qui revendique depuis des années l'extension du seuil maximum autorisé pour le congé de maladie - a enfin réussi à s'imposer dans ce dossier. Et à



partir du 1^{er} janvier 2019, cette limite sera dorénavant fixée à 78 semaines. Une loi correspondante a en effet été votée au Parlement juste avant l'été. Certes, Madame X ne pourra pas en bénéficier, mais grâce à l'engagement et la détermination de l'OGBL, ce type de situation pourra enfin être épargné à tous les futurs «Monsieur X» et «Madame X».

Nombreux sont les cas dans lesquels des salariés ont perdu leur travail en raison du dépassement du seuil maximum actuel de 52 semaines de maladie autorisées, parfois pour une simple grippe faisant déborder le compteur. Souvent, juste quelques semaines de maladie supplémentaires autorisées auraient évité à ces salariés que leurs vies ne basculent. L'OGBL se réjouit qu'il soit enfin mis un terme à cette injustice. ◊

Contactez le SICA

- par courrier électronique: info@ogbl.lu
- par téléphone: (+352) 2 6543 777
- par lettre ou en personne à une de nos agences / antennes

Vous trouverez les adresses et heures d'ouverture de nos agences et antennes sur notre site internet www.ogbl.lu sous «Où nous trouver»



Les gagnants des jeux de pronostics Russia 2018

Jeu 1 Champion du monde

**1^{er} prix: Päischt-Croisière
(Voyages Flammang)**

Jonathan ALMEIDA GONCALVES

**2^e prix: Vol Luxair au choix
(Voyages Flammang)**

Yannick RECH

3^e prix: Corbeille (Amuse Bouche)

Maxime NUNES

**4^e prix: Ballon de football Fairtrade-
OGBL:**

BARILLARO Gianluca, BARROIS Stéphan, BERNARD Patrick, BICHEL Olivier, BOMBARDIERI Laurent, BONALI Christopher, BREUSKIN Marcel, CHRISTOPHE Etienne, DEVOTI Stefano, DI BLASI Grazio, DOS SANTOS RAMOS Patrick, DREYSTADT Melissa, DURANTE Gilles, ERNSDORF Thomas, GARRAUD Patrick, GERARD Nicolas, GUANGAYANE Priya, HANESSE Jérôme, HOFFMANN Sylvain, JAUROU Romain, JOHANNNS Richard, JUNG Jeannot, KEBIR LAFONTAINE Saliha, LAMBERT Julien, LAUNOIS Aude, LEMPEREUR Cédric, LEONARDY Georg, LOES Fabian, MORES Ronny, NICKELS Marco, PELLEGRIN Giada, PONCIN-RONCALLI Nadine, POORTERS Laurent, REDER Markus, REDING Dan, ROTH Benoît, SCHLIENGER Jacques, SCHWARTZ Stéphane, SIMOES PEREIRA Maria, STRICHER Cécile, TESSARO Joël, THILL Alain, VANDERBOSSE Pierre, VENTURA Jennifer, VIOLIN Jean-Luc, WEBER Frédéric, WILTGEN George.

Jeu 2 Allemagne

**1^{er} prix: Voyage en bus à l'Europapark
(Voyages Emile Weber)**

GUILMEAU Hélène

Jeu 3 Belgique

**1^{er} prix: Voyage en bus à Hambourg
(Voyages Emile Weber)**

NEUMAN Marc

**2^e prix: Vol Luxair au choix
(Voyages Flammang)**

JOHANNNS Richard

3^e prix: Corbeille (Amuse Bouche)

LEJEUNE Michel

**4^e prix: Ballon de football Fairtrade-
OGBL:**

ALTMANN Jean-Claude, ARENDT Marc, BELGHARBI Souad, BETTEMBOURG Gabriel, BOULANGER Sophie, CARLETTI Enrico, CARLETTI Enrico, DA SILVA Fabrice, DAUPHIN Kevin, DAWANCE Virginie, DI Ceglie Bruno, ENGLARO Claudio, ERDOGAN Sukru, FALLA Ludovic, FEY Jean-Marie, GARRAUD Patrick, GASPARD Laurent, GOEBEL Georges, HAMEL Virginie, HAYEN Jacques, HECK Nicolas, HENDRIKS Andy, HERTOIGH Paule, JUNG Jeannot, KELTERBAUM Ludovic, LAURAIN Daniel, MASSARD Manuela, MORES Claude, NETTIS Nino, PANT Deepak, QUINTOS Olivier, RUAR Jean-Claude, SCHAACK Joe, SCHOLZEN Guy, SCHUMACHER Marie-Louise, TAVARES Pedro, THILL Fabrice, WOLWERT Frédéric.

Jeu 4 France

**1^{er} prix: Bus pour fêtes Fire and Eyes
(Voyages Demy Schandeler)**

JOHANNNS Richard

**2^e prix: Vol Luxair au choix
(Voyages Flammang)**

NICKELS Alain

3^e prix: Corbeille (Amuse Bouche)

URTH Alain

**4^e prix: Ballon de football Fairtrade-
OGBL:**

BARILLARO Gianluca, BAUDSON Fabienne, BECKER Jérôme, BEFFORT Georges, BERNARD Patrick, BOMBARDIERI Elisabeth, CAMINE Eliane, DAUSCH Mathieu, DI BLASI Grazio, DI PIERRO Joan, DOREY Bastien, ERDOGAN Sukru, ERNSDORF Thomas, ETIENNE Christophe, GARRAUD Patrick, GAUGUET Joëlle, GEORGE Sylvie, GONCALVES Alda, GUANGAYANE Priya, HAMEL Virginie, HANESSE Jérôme, HAYEN Jacques, HIRT Marc, JAUROU Romain, KALB Paul, KRANTZ Gilles, LAMBERT Julien, LAMBOT Olivier, LAUNOIS Aude, MALEC Martial, MALINVERNI Paola, MALLER Steve, MOGNOL Germain, MORES Ronny, NUNES Maxime, PELLEGRIN Giada, PUPPO Michel, RAVET Valérie, RECH Yannick, RONCALLI Charlene, ROUAJI Abderrahim, SCHIEFERS Patrick, SCHMIT Astrid, SCHWARTZ Stéphane, SOUMANN Laurent, SOWA Jos, VIOLIN Jean-Luc.



Jeu 5 Portugal

1^{er} prix: Croisière sur le Douro (Voyages Flammang)

VANDERBOSSE Pierre

2^e prix: Vol Luxair au choix (Voyages Flammang)

VELZ Patrick

3^e prix: Corbeille (Amuse Bouche) SCHREIBER Johan

4^e prix: Ballon de football Fairtrade- OGBL:

ALFF Claude, ALTMANN Jean-Claude, BAUDSON Nicolas, BIRNBAUM Marion, BIWER Joël, BRECHTEL Peter, CHERNOUH Lounes, DA SILVA FERREIRA Aquiles Emanuel, DELVAUX Steve, DOS SANTOS RAMOS Patrick, ERGOT Pascal, FERRAZZI

Remi, FOX Steve, GASPARD Laurent, GENIN Benoit, HANUS Marc-Antoine, HECK Nicolas, HOELTGEN Christophe, KELTERBAUM Ludovic, KESSLER Céline, LIPPERT Sam, LOUVINS Fabian, MILLANG Max, MOES Henriette, MOREIRA Fabrice, OLIVEIRA HENRIQUES José Tiago, PALUS Erik, PAUL Martine, PELLEGRIN Giada, PEREIRA William, PUSCEDDU Giuseppe, RONCALLI Charlène, RONCALLI Jean-Marc, ROTH Benoit, SCHIRINZI Carlo, SCHMIT Astrid, SCHMITT Florian, SOARES David, SOUMANN Laurent, SOWA Jos, STIEFER Guy, STÜREN Nathalie, URTH Alain, VOLCKAERTS Henrie, WAGENER Ben, WILDGEN Joé, ZAGO Magali.



Les gagnants des jeux de pronostics organisés par l'OGBL dans le cadre de la Coupe du monde de football 2018 en Russie ont reçu leur prix le 7 août dernier à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette.



D'PARTEIE BEKENNE FAARW ZUR SCHOULPOLITIK



Josée Lorsché (Déi Gréng)
Alain Weins (LSAP)
Martine Hansen (CSV)
Claude Meisch (DP)
Fred Keup (ADR)
Myriam Cecchetti (Déi Lénk)

TABLE RONDE AM KADER VUM WELTDAG VUN DEN ENSEIGNANTEN

5. OKTOBER 2018

19.30 AUER AM CASINO SYNDICAL ZU BOUNEWEG/LËTZEBUERG