

AKTUELL

#4 2021 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER

C'est le moment!

Il y a urgence sociale

et plus de temps à perdre!

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy
B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette
Tél.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20
Internet: www.ogbl.lu
e-mail: ogbl@ogbl.lu

Éditeur responsable pour la Belgique

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

Impression

Techprint Esch/Lankelz
octobre 2021

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

◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-19
Il y a urgence sociale et plus de temps à perdre! Réforme du reclassement professionnel La pandémie a accentué la crise dans l'école fondamentale Pour des négociations globales pour l'ensemble du secteur public Retour sur le congrès d'IndustriALL Global Union L'OGBL exige la libération immédiate du président de la KCTU	
◆ Frontaliers	P 20-23
La nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise pose problème Nouvel accord fiscal entre le Luxembourg et la Belgique	
◆ Echos du terrain	P 26-41
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Regards	P 42-43
Personnes à mobilité réduite: les obstacles persistent!	
◆ Zoom sur les sections locales	P 44-45
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 46-47
Comment ne pas se mettre en porte-à-faux envers son employeur lors d'une incapacité de travail?	
◆ Divers	P 48-50

DOSSIER **C'EST LE
MOMENT!**

Kairos

Au moment où vous lirez ces lignes, le Premier ministre s'apprêtera ou aura déjà prononcé son discours sur l'état de la nation devant la représentation nationale. Le ministre des Finances sera lui aussi soit sur le point ou bien aura déjà présenté son projet de budget pour 2022. Quoi qu'il en soit, le contenu de ces deux interventions prévues à la mi-octobre sera déterminants pour la destinée du pays, de sa population et de tous les gens qui y travaillent. Et il sera évidemment aussi déterminant pour savoir comment l'OGBL devra réagir dans les prochains mois...

Après plus d'un an et demi de crise sanitaire, le pays a urgemment besoin d'une relance réfléchie qui se doit d'être accompagnée sur le plan social, pour que, comme l'OGBL ne cesse de le répéter depuis le début de la pandémie, celle-ci ne se transforme pas finalement en profonde crise sociale. Il est encore temps d'agir, de prendre les bonnes mesures, de renouer avec le progrès social. Mais pour ce faire, c'est maintenant qu'il faut agir.

Dans l'Antiquité, il existait un mot en Grèce pour désigner ce type de moment particulier: kairos. Pour aller au plus simple, disons que le kairos est ce moment singulier où avant il est trop tôt et où après il est trop tard. C'est précisément ce type de moment que nous traversons actuellement et que le gouvernement se doit de ne pas laisser échapper.

Et parce que l'OGBL, lui, en a parfaitement conscience, c'est sous le signe de l'offensive qu'il a entamé cette rentrée, en lançant d'emblée une campagne nationale, justement sous le mot d'ordre: C'est le moment! Nous consacrons notre dossier central dans cette édition de l'Aktuell aux revendications que porte cette campagne.

Evidemment, nous revenons dans ce numéro également, comme d'habitude, sur l'actualité syndicale de ces derniers mois.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du service
communication



10



14

HERE ARE RECORDED THE NAMES OF AMERICANS
WHO GAVE THEIR LIVES IN THE SERVICE OF THEIR
COUNTRY AND WHO SLEEP IN UNKNOWN GRAVES

UNITED STATES ARMY AND ARMY AIR FORCES





Lundi, 6 septembre 2021. Comme tous les ans depuis la fin de la 2^e Guerre Mondiale, l'OGBL et le Landesverband se sont rendus à l'occasion du «Labor Day» au cimetière militaire américain à Luxembourg-Hamm pour 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. Aux Etats-Unis, le premier lundi du mois de septembre est un jour férié, c'est la fête du travail, le «Labor Day».

Brèves

◆ **Prestations familiales** Les choses ne sont pas encore faites, mais tout semble indiquer que les trois partenaires de la coalition gouvernementale aient l'intention de prendre en compte l'indexation des salaires (+2,5%) déclenchée le 1^{er} octobre dernier dans le cadre de la réforme annoncée des prestations familiales qui est censée entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2022. C'est en tout cas ce que l'on peut en déduire après que des députés issus des trois partis de la majorité – dont deux présidents de groupe parlementaire – aient posté sur les réseaux sociaux, chacun de leur côté, des publications expliquant que leur parti respectif s'engagera pour que ce soit le cas. Ce serait évidemment une bonne nouvelle, même si le projet de réforme continue d'être insatisfaisant pour l'OGBL à d'autres égards (pas de compensation prévue pour les pertes subies par les familles au cours des dernières années en raison de la désindexation des prestations familiales depuis 2006 + traitement discriminatoire envers une catégorie de frontaliers). ◇

◆ **Formation continue** Les cours du soir ont repris au Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLC) de la Chambre des salariés (CSL). Comme tous les ans, il y a des nouveautés au programme. Découvrez tous les cours du soir et autres formations proposées par la CSL en matière de formation continue sur le nouveau site web du LLC: llc.lu. ◇



Commémoration de la grève générale de 1942

Comme tous les ans, l'OGBL a commémoré le 31 août dernier la grève générale de 1942, rendant ainsi hommage aux grévistes de cette époque qui se sont courageusement opposés à l'occupant nazi, au prix parfois de leur vie. Outre la cérémonie organisée à Esch-sur-Alzette devant le musée de la Résistance par la section locale de l'OGBL, différentes délégations de l'OGBL ont également participé activement aux commémorations qui se sont tenues à Wiltz (cérémonie nationale), à Esch-Schiffange devant la plaque commémorative de l'ancienne usine sidérurgique, à Differdange sur le site d'ArcelorMittal (2 septembre) et à Esch-Belval (3 septembre). ◇



L'OGBL soutient les jeunes dans leur lutte contre la crise climatique

Le 24 septembre dernier, à l'appel du mouvement Youth for Climate, des milliers de lycéens sont à nouveau descendus dans les rues de la capitale. L'OGBL soutient entièrement les jeunes, qui se battent contre la crise climatique et appellent à des actions urgentes pour agir contre le changement climatique et ses séquelles.

La jeunesse manifeste pour son avenir, mais aussi pour le nôtre, celui de toute la société. La multiplication d'événements météorologiques extrêmes ces dernières années, qui ont également frappé le Luxembourg, démontrent que le changement climatique est d'ores et déjà devenu une réalité. Et ses conséquences seront de plus en plus néfastes à l'avenir si aucun changement de cap sérieux et réel n'est envisagé.

L'OGBL espère que la mobilisation des jeunes contribuera, ensemble avec d'autres actions en amont et en parallèle de la prochaine conférence climatique internationale (COP26 du 31 octobre au 12 novembre à Glasgow), à mener les gouvernements, dont le gouvernement luxembourgeois, à renforcer les mesures en faveur de la lutte contre le changement climatique, tout en respectant les exigences essentielles de justice sociale. Il faut des investissements massifs dans les énergies renouvelables et les technologies «bas carbone», des sanctions contre les gros pollueurs et non une culpabilisation des couches sociales à bas revenu, qui sont souvent celles qui sont frappées de plein fouet par les conséquences du changement climatique.

Il faut aussi, dans le dialogue avec les partenaires sociaux, mettre en œuvre les principes d'une transition juste pour éviter que la transition plus que nécessaire vers une société et une économie «bas carbone» ne se traduise pas par de nouvelles fractures sociales. ◊

L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES A ÉTÉ DÉCLENCHÉE

Depuis le 1^{er} octobre tous les **salaires sont augmentés de 2,5 %.**

L'indexation est un acquis social obtenu et défendu grâce aux **luttés syndicales**. Il compense l'inflation et garantit un maintien du pouvoir d'achat.

L'OGBL solidaire avec les victimes des inondations de juillet



C'est avec une grande émotion que l'OGBL a pris connaissance de l'ampleur des dégâts provoqués au Luxembourg – et plus largement dans la Grande-Région – par les terribles inondations survenues à la mi-juillet. L'OGBL tient ici une nouvelle fois à exprimer publiquement sa solidarité avec l'ensemble des victimes de cette catastrophe.

La réactivité du gouvernement qui, dès le lendemain de cette tragédie, a décrété l'état de catastrophe naturelle en annonçant qu'une enveloppe de 50 millions d'euros allait être débloquée pour venir en aide aux sinistrés et aux entreprises qui ont souffert de ces inondations au Luxembourg, a été saluée par l'OGBL, tout comme la déci-

sion de ce dernier consistant à mettre en place un régime de chômage partiel extraordinaire afin de venir en aide aux entreprises et aux salariés dont l'activité a rencontré des difficultés économiques suite à ces intempéries.

Enfin, pour l'OGBL, il faut mettre en perspective ces terribles inondations et leur lot de souffrances avec le phénomène plus général du réchauffement climatique. L'OGBL ne peut, encore une fois, que constater que le réchauffement climatique est devenu aujourd'hui une réalité qui menace lourdement notre quotidien et que la lutte contre le changement climatique doit constituer une priorité absolue. ◊

S'ils ne veulent pas nous entendre, alors ils nous verront!

Nous venons de vivre la rentrée de la deuxième année du Covid et c'est maintenant, de manière pressante, que notre société a besoin du nouveau départ tant espéré. Tirons un trait sur les confinements et les lois-Covid à répétition, entrons dans la nouvelle normalité. Mais cela suppose toutefois que des accents politiques soient posés, qu'un combat de fond soit mené contre les inégalités, que les fractures sociales soient réparées et que des fractures sociales supplémentaires soient empêchées.

Or, d'une certaine manière, notre gouvernement semble toujours être dans l'expectative. Jusqu'à présent, nous supposons qu'une législature au Luxembourg durait 5 ans, et non pas 3. Or, actuellement, nous n'arrivons pas à nous défaire du sentiment que tous les débats importants sont renvoyés à la prochaine législature. Améliorer le pouvoir d'achat et les salaires, défendre les emplois, mettre un terme à la crise du logement, mettre en œuvre la justice fis-

cale, entreprendre des investissements dans l'avenir, permettre un meilleur équilibre entre travail et vie privée, renforcer notre sécurité sociale, protéger le climat, préparer une vie en sécurité pour les générations futures, tout cela doit se faire maintenant. C'est le moment!

Que l'on sache, toutes ces crises, en plus de la crise du Covid, n'ont pas décrété un cessez-le-feu avec le gouvernement jusqu'en 2023.

Nous renvoyer à la prochaine législature avec toutes les réformes qui sont nécessaires en ce moment est loin d'être suffisant. Nous promettre aujourd'hui qu'il n'y aura pas de politique d'austérité pour le moment ne suffit pas. Nous n'avons pas oublié le «paquet pour l'avenir»! Ce plan d'austérité aux dépens des contribuables était un démantèlement social que les politiques ont mis en place immédiatement après les élections générales de 2013. L'OGBL ne permettra pas que cela se reproduise en 2023. Nous attendons de la

politique qu'elle s'engage à ce que nous, les salariés, n'ayons pas à payer le coût de la crise. Pas maintenant ni après les élections.

C'est exactement le contraire qui doit se produire. C'est le moment pour aider les milliers de salariés, de retraités et leurs familles. C'est le moment pour la politique de s'engager pour plus de justice sociale.

Cela ne peut toutefois arriver que si la société laborieuse et leurs familles sont prises au sérieux. S'ils sont écoutés. Si leurs syndicats bénéficient de la reconnaissance nécessaire et qu'ils continuent à participer au processus politique en tant que «forces vives de la nation». Si tout le monde s'en tient à notre modèle luxembourgeois. Ceci est également indispensable en ce moment.

Mais à l'heure actuelle, on ne peut se défaire du sentiment que le gouvernement dort également sur ses lauriers en matière de dialogue social. L'instrument de crise que constitue la «tripartite» n'est

pas considéré comme l'instrument approprié par la politique et le patronat dans le cadre de cette crise du siècle. Le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) ne s'est pas réuni ne serait-ce qu'une seule fois cette année, malgré la menace de fermetures d'entreprises et de licenciements massifs. Les rares réunions au niveau national telles qu'à l'occasion du Semestre européen ou bien encore le «Gesondheitsdösch» semblent être davantage des événements symboliques que de véritables lieux de discussion. Au sein du «Haut Comité pour l'Industrie», le ministre de l'Economie et la Fedil discutent de transition écologique sans les syndicats. En 2017, l'ancien ministre de l'Économie nous avait pourtant confirmé que les syndicats seraient également représentés dans cet organe à l'avenir.

Mais le dernier exemple en date en matière de manque de dialogue constitue la goutte d'eau qui fait déborder le vase: la plateforme nationale d'action climatique, qui avait été réclamée par l'OGBL dans le cadre de la loi Climat et qui vise à faciliter

un dialogue social structuré sur la question de la transition climatique, va enfin se réunir. Sans syndicats! Alors que 7 représentants des employeurs, 5 représentants des organisations de la société civile, 6 représentants de l'État et des communes ont été invités, aucune invitation n'a été envoyée aux syndicats représentatifs au niveau national. Seuls 2 représentants de la Chambre des Salariés sont prévus.

Il semblerait que le gouvernement actuel considère que les intérêts des employeurs et du capital sont plus importants que ceux des centaines de milliers de salariés, de retraités et de leurs familles. Comme s'ils étaient moins concernés par la crise climatique.

L'OGBL ne permettra pas que cela se passe ainsi. Dans le cadre de notre engagement pour un avenir plus juste, nous nous battons pour y avoir notre mot à dire. À tous les niveaux politiques. Et s'ils ne veulent pas nous entendre, alors ils nous verront.

Car ici aussi, on se souvient du vif senti-

ment à l'encontre de la politique erronée mise en œuvre après la dernière crise, la crise économique, mécontentement qui a mené à la grande manifestation organisée par l'ensemble des syndicats le 16 mai 2009!

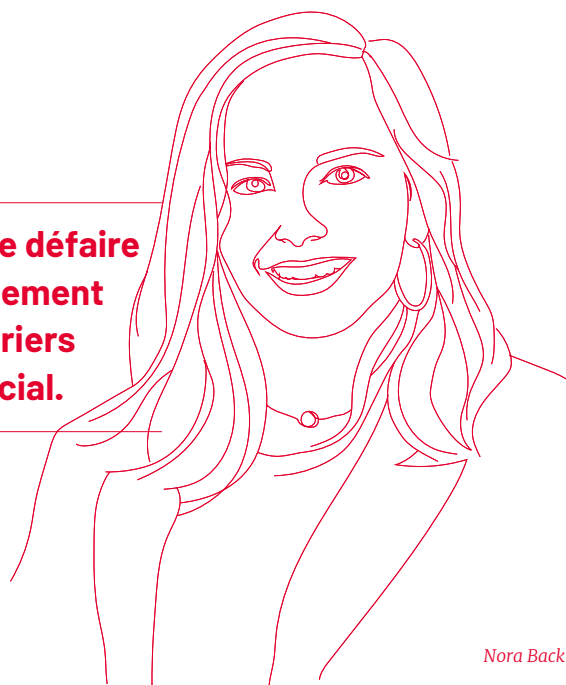
Et nous rappelons qu'aujourd'hui encore, cela vaut la peine de s'engager syndicalement. Après tout, nous avons pu recenser des avancées et réussites syndicales au cours des derniers jours: l'indexation des salaires a été déclenchée au 1^{er} octobre. Tout semble indiquer en fin de compte que les allocations familiales seront tout de même réindexées dès la tranche indiciaire qui vient de tomber. Et après que nous nous soyons activement engagés pour cela, les milliers de frontaliers français n'auront pas à payer (pour le moment du moins) les augmentations d'impôts injustes et excessives qu'on leur réclamait.

Tout cela, c'est aussi grâce à l'OGBL. C'est le moment! ♦



Nora Back,
Présidente de l'OGBL

À l'heure actuelle, on ne peut se défaire du sentiment que le gouvernement dort également sur ses lauriers en matière de dialogue social.



Nora Back

Il y a urgence sociale et plus de temps à perdre!



Le Comité national de l'OGBL faisait sa rentrée sociale le 28 septembre dernier à l'Hémicycle du Centre de conférences du Kirchberg à Luxembourg. Une réunion importante au cours de laquelle l'OGBL a notamment défini ses priorités pour les mois à venir. Et c'est sous le signe de l'offensive que l'OGBL a donc souhaité placer cette rentrée. Car en effet, il y a urgence sociale et plus de temps à perdre. C'est maintenant qu'il faut agir!

L'actualité politique de ces derniers mois a été entièrement dominée par la crise sanitaire, hélas au détriment d'autres urgences, toutes aussi importantes aux yeux de l'OGBL: le pouvoir d'achat, les salaires, l'emploi, le logement, la fiscalité, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, la sécurité sociale... Le plus grand syndicat du pays ne peut pas se satisfaire plus longtemps de l'attitude attentiste du gouvernement par rapport à tous ces dossiers brûlants qui affectent directement le quotidien de l'ensemble

des salariés et de leurs familles qui vivent et/ou travaillent au Luxembourg.

L'OGBL a notamment tenu à rappeler à l'adresse du gouvernement qu'une législature dure cinq ans et non seulement trois années (les prochaines élections nationales n'auront lieu en effet qu'en 2023). Contrairement aux signaux qu'il donne actuellement, le gouvernement a donc encore largement le temps et les moyens d'entreprendre les réformes ambitieuses qui s'imposent dans l'intérêt des salariés

et de leurs familles qui ont déjà suffisamment souffert au cours de ces derniers mois. Tous les indicateurs le démontrent: les inégalités, la pauvreté et la précarité qui hantaient le Luxembourg déjà bien avant la crise sanitaire n'ont fait que s'accroître au cours de celle-ci.

A deux semaines du discours sur l'état de la nation du Premier ministre et du dépôt de budget par le ministre des Finances, l'OGBL a appelé le gouvernement à ne pas s'assoupir au cours de la deuxième moitié de son mandat. «Il reste énormément à faire. C'est maintenant le moment pour agir. C'est maintenant le moment où il doit se passer quelque chose pour les salariés et leurs familles. C'est maintenant le moment où les bons accents doivent être posés», a ainsi souligné la présidente de l'OGBL, Nora Back.

La crise sanitaire n'est pas encore totalement derrière nous. La reprise, elle, a déjà débuté, mais elle doit être à présent accompagnée politiquement par des mesures adéquates. Chose que l'OGBL n'a pas manqué de rappeler au gouvernement au cours d'un échange qui a eu lieu fin septembre entre les syndicats représentatifs au niveau national et le Premier ministre accompagné de ses deux vice-premier ministres. Si l'OGBL salue la volonté exprimée par le gouvernement à cette occasion de ne pas recourir à une politique d'austérité dans les années qui viennent, le plus grand syndicat du pays a toutefois tenu à mettre ce dernier en garde: l'OGBL sera en effet intransigeant sur ce plan et s'opposera catégoriquement à toute régression sociale. «Quand nous disons qu'il ne doit pas y avoir d'austérité, cela signifie qu'il ne faut pas faire des économies aux mauvais endroits, mais cela signifie également qu'il faut des investissements dans la santé, dans l'école, dans la recherche, dans la lutte contre le changement climatique, dans le logement et dans tant d'autres choses encore», a précisé la présidente de l'OGBL. Et cela vaut évidemment aussi bien pour les deux années de législature qui restent au gouvernement actuel que pour la prochaine législature, quelque soit la composition du gouvernement qui succédera à celui-ci.

Ce qui a constitué le moteur de l'OGBL depuis le premier jour du déclenchement de la crise, continue de l'être: cette crise sanitaire ne doit pas se transformer en grave crise économique et mener à une profonde crise sociale! Et c'est donc précisément maintenant qu'il faut agir.

C'est précisément la raison pour laquelle l'OGBL lance en cette rentrée sociale une grande campagne nationale sous le mot d'ordre «C'est maintenant!», qui s'articule autour de six grands blocs thématiques identifiés par l'OGBL comme prioritaires en cette reprise: le pouvoir d'achat et les salaires, l'emploi, le logement, la fiscalité, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et la sécurité sociale. Nous y consacrons notre dossier central dans cette édition de l'Aktuell et vous invitons à le parcourir pour y découvrir la liste des revendications. ♦

C'EST LE MOMENT

Plus de pouvoir d'achat, de meilleurs salaires

Des emplois sûrs

Un vrai équilibre travail-vie

Une sécurité sociale performante

Une politique fiscale juste

Une politique active pour le logement abordable

Une tripartite encore avant la fin de l'année?

L'OGBL et les deux autres syndicats représentatifs au niveau national ont été reçus le 21 septembre dernier par le Premier ministre Xavier Bettel et les deux vice-premier ministres Dan Kersch et François Bausch, pour présenter leurs revendications en vue du discours sur l'état de la nation prévu pour le 13 octobre.

Si les membres du gouvernement sont restés relativement discrets quant à leurs intentions et l'orientation générale du discours que doit prononcer le Premier ministre, ce dernier a toutefois fait savoir qu'il n'excluait plus désormais de convoquer une réunion du Comité de coordination tripartite (la fameuse «tripartite») encore avant la fin de l'année 2021. Ce comité ne s'est réuni qu'une seule fois depuis le début de la crise et la réunion n'a porté à l'époque que sur un nombre très restreint de sujets. L'OGBL pour sa part n'a cessé de revendiquer de nouvelles réunions du Comité de coordination tripartite afin de pouvoir aborder enfin l'ensemble des dossiers qui s'imposent dans le cadre de la sortie de crise.



Réforme du reclassement professionnel

Il s'agit d'avantage d'un mirage plutôt que d'une amélioration pour les salariés!

Le 1^{er} novembre 2020, la nouvelle loi du reclassement est entrée en vigueur. Depuis, l'OGBL est confronté à de nombreux problèmes d'interprétation et d'application du texte de loi et ceci en défaveur des salariés reclassés, surtout par rapport à l'indemnité compensatoire. Or, la réforme du reclassement en question a été vantée comme remède surtout en ce qui concerne l'indemnité compensatoire.

L'indemnité compensatoire est payée par le fonds pour l'emploi si le reclasse-

ment (adaptation du poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte d'exercer les tâches) d'un salarié génère une diminution de la rémunération par rapport à la rémunération perçue avant le reclassement professionnel.

L'ancienne législation ne permettait pas que par exemple un salarié reclassé puisse profiter d'une augmentation prévue dans son évolution de carrière, d'une prime ou d'une récompense financière dû à son travail. Toute somme dépassant le montant de référence(*) est déduite du montant de l'indemnité compensatoire.

A maintes reprises, l'OGBL est intervenu auprès des responsables politiques pour demander une réforme fondamentale du dispositif rétablissant le traitement égalitaire des salariés reclassés ou non au sein d'une entreprise.

L'ancien ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, s'était porté garant d'améliorer la situation financière des personnes reclassées afin que ces dernières puissent enfin profiter des revalorisations de carrière et primes comme tout autre salarié. La solution du «gel de l'indemnité compensatoire» était une approche pos-



sible. L'OGBL de son côté a présenté son modèle de l'indemnité compensatoire en complémentarité du «gel de l'indemnité compensatoire». Malgré les bonnes intentions le nouveau texte de loi ne reflète pas cette mise à un pied d'égalité.

Ceci étant qu'un seul point parmi d'autres comme par exemple la procédure de reclassement, les avis contradictoires du médecin du travail et du médecin du contrôle médical de la sécurité sociale, le quota, la protection du délégué du personnel, l'indemnité forfaitaire, etc. qui ont mené à une entrevue avec le ministère du Travail.

Lors de cette rencontre, l'OGBL a pu exposer une grande partie de ses revendications et le ministère du Travail a accepté de trouver une solution aux problèmes exposés auxquels les salariés en procédure de reclassement ou déjà reclassés se heurtent quotidiennement. Une des conclusions les plus importantes était cependant celle qu'il y a toujours la volonté politique pour

réformer de manière fondamentale le système actuel du reclassement professionnel et si nécessaire de revoir également le système de l'invalidité.

Pour pouvoir réaliser ceci, il faudra que les ministères de la Sécurité sociale, de la Santé et du Travail se mettent d'accord sur un seul et unique système. En tout cas, l'OGBL est prêt à mener ces discussions dans les meilleurs délais afin de mettre en place un système transparent et cohérent protégeant les salariés touchés par une infirmité causant une inaptitude d'exécuter leur dernier poste de travail.

En attendant, l'OGBL réclame d'urgence une solution concernant l'indemnité compensatoire afin que les salariés reclassés ne soient plus lésés par rapport aux salariés en bonne santé. <



Carlos Pereira Membre du Bureau exécutif
Lynn Settingter Secrétaire centrale

(*) Définition du montant de référence = revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant la décision du reclassement professionnel.

La pandémie a accentué la crise de l'école fondamentale

À la rentrée des classes, le SEW a présenté son catalogue de revendications principales. Après de nombreux mois où la politique de l'éducation s'est exclusivement préoccupée des mesures Covid, les problèmes de notre système éducatif n'ont cessé de s'aggraver.

Après la forte critique du SEW/OGBL, il a été dit dans un commentaire de presse que le SEW et le ministre Meisch ne deviendraient probablement plus amis dans cette vie. Le SEW peut bien accepter cela, car il a plus d'amis et une meilleure réputation dans la communauté scolaire que le ministre.

Tous les partenaires scolaires critiquent le refus du ministre d'engager le dialogue. Mais il a beaucoup appris. Si dans un premier temps, il a été plutôt surpris de constater que le SEW ne partageait pas ses points de vue lors des réunions, dans un deuxième temps, il a mis comme condition pour la participation aux négociations

l'acceptation préalable de ses mesures, afin d'avoir un léger droit de regard sur la mise en pratique des mesures. Pour le SEW, c'est clairement un «non-non». Après de vives critiques, le ministre a modifié sa stratégie en invitant les partenaires scolaires à des consultations. Cependant, il ne réagit toujours pas aux suggestions et aux critiques, mais promet seulement d'y réfléchir...

Le refus du ministre d'engager toute forme de dialogue, que ce soit avec les représentants des parents d'élèves, avec les enseignants ou avec les syndicats, a entraîné une résignation générale dans les écoles. Les mesures du ministre ne sont pas soutenues par le personnel scolaire et sont souvent fortement critiquées.

À la rentrée scolaire, dans une démonstration embarrassante d'auto-présentation et d'autocongratulation, le ministre s'est tourné vers l'activisme, annonçant un grand nombre de nouveaux projets de réforme pour lesquels, cependant, il n'existe aucun plan concret.

Outre l'absence de dialogue et l'approche dictatoriale du ministre, le SEW a mis en évidence d'autres problèmes existants.

La réforme de 2009 de la loi sur l'enseignement primaire prévoit un nouveau calcul des heures de cours hebdomadaires. Le



«contingent» est calculé à partir du nombre d'élèves et d'un indice social local. Il a été ajusté progressivement sur une période de 10 ans. Malheureusement à cause de cela, bien plus de 10 000 heures de cours hebdomadaires ont été supprimées. Le nombre d'élèves par classe a augmenté et les écoles ont été contraintes de réduire ou de supprimer les mesures de soutien.

Le SEW demande que le «contingent» soit rétabli à son niveau de 2009, d'autant plus que de plus en plus d'élèves ont besoin d'un soutien adapté et que l'écart des performances se creuse. L'égalité des chances doit être renforcée.

Depuis plusieurs années, il y a une grave pénurie d'enseignants dans les écoles primaires. La profession perd de son attrait. De moins en moins de jeunes s'inscrivent pour ces études. Les enseignants qui peuvent se le permettre financièrement fuient la profession.

Dans une enquête représentative menée par le SEW, de nombreux enseignants ont déclaré qu'ils déconseilleraient de choisir la profession, tout en affirmant qu'ils aimeraient enseigner en classe.

L'une des principales raisons de ce grief est l'introduction de la logique administrative dans les écoles. Meisch a aboli le principe de la «cogestion» par les «comités d'école» en introduisant des directions régionales.

Les enseignants des écoles travaillent de manière à trouver des solutions, c'est-à-dire selon le principe du «pour que». L'objectif est d'aider les enfants de manière rapide et non bureaucratique. Les enfants ne sont pas des dossiers qui peuvent être traités administrativement. Ils ne peuvent pas être laissés sur un bureau pendant de longues périodes. Les enseignants ont donc été habitués à trouver rapidement des solutions et à improviser sous leur propre responsabilité.

Dans les directions régionales, le travail est orienté vers le procédural, c'est-à-dire selon le principe du «lorsque, alors». Comme ils

fuient les responsabilités, les problèmes sont «abordés» en appliquant des procédures. Si un enfant est signalé, la machine administrative se met en marche. Des dossiers sont créés, les spécialistes externes organisent des réunions, donnent des conseils, rédigent des rapports (ou les font rédiger par les enseignants). Finalement, après un long temps, ... rien ne se passe, car toutes les ressources humaines ont été épuisées par la charge administrative.

Ainsi, de nombreux enseignants s'abstiennent de demander de l'aide.

Le directeur régional a été conçu comme un organe de contrôle. Il ne s'agit pas pour lui de soutenir les enseignants dans leur mission toujours plus difficile. Aucune compétence pédagogique n'est requise. Pourtant, ces derniers mois, le SEW a dû de plus en plus souvent faire face à des affaires où les enseignants sont mis sous pression par la direction régionale.

Le SEW exige l'abolition des directions régionales, qui dévorent une énorme quantité de ressources (humaines) et ne sont pas considérées comme faisant partie de la solution dans les écoles, mais comme faisant partie du problème.

L'attrait de la profession d'enseignant ne peut être restauré qu'en redonnant aux enseignants des responsabilités et l'initiative. Toutes les forces disponibles doivent également être déployées pour travailler avec les enfants.

Pour contrer la pénurie d'enseignants, le ministre a recours à du personnel qui vient de l'extérieur de l'enseignement. Avec un bachelor ayant un rapport lointain avec les sujets de la formation des enseignants, n'importe qui peut devenir enseignant en un an de formation continue tout en exerçant déjà la profession. Cette solution de secours est hautement appréciée par le ministre. Malheureusement, elle dévalorise la formation des enseignants, ce qui a un impact très négatif sur la réputation de la profession.

Le SEW exige que les conditions générales dans les écoles soient à nouveau garanties de manière à ce que l'attractivité de la profession soit restaurée à l'avenir.

Dans les semaines à venir, le SEW devra s'occuper d'autres sujets en détail:

- La situation des chargés de cours reste précaire. Le SEW exige, entre autres, des mesures de formation à Uni.lu, où le cadre doit être organisé en fonction des conditions de vie des candidats.
- Les écoles internationales prolifèrent. La fragmentation de la société, la privatisation rampante de l'éducation et les contrats de travail médiocres pour les enseignants, pour la plupart étrangers, ne sont que quelques-uns des problèmes qui doivent être résolus.
- La «digitalisation» est actuellement la recette miracle de l'éducation. On fait croire qu'il suffit pratiquement de mettre les enfants devant l'écran pour qu'ils deviennent automatiquement et sans grand effort plus intelligents. Cependant, des études ont montré que l'utilisation de médias numériques à l'école fondamentale (!) pour l'apprentissage de la lecture et de l'écriture est généralement contre-productive. Le SEW abordera les conséquences d'une consommation excessive d'écrans.

Il reste du pain sur la planche. ◊



◆◆
Patrick Arendt Président du SEW

Pour des négociations globales pour l'ensemble du secteur public

L'ÖGBL n'acceptera plus d'être exclu des discussions salariales dans la Fonction publique

Un échange entre le ministre de la Fonction publique, Marc Hansen, et une délégation de l'ÖGBL avec des représentants des quatre syndicats professionnels de l'ÖGBL actifs dans le secteur public a eu lieu récemment au château de Senningen: Syndicat Service public ÖGBL/Landesverband, Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs, Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband, Syndicat Éducation et Sciences (SEW/ÖGBL).

Cette entrevue importante a été déclenchée par le fait que les syndicats du secteur public de l'ÖGBL n'ont appris que par la presse qu'un nouvel accord salarial a été signée pour la Fonction publique. L'ÖGBL n'a même pas été informé à l'avance, comme cela est généralement le cas.

L'ÖGBL a ensuite écrit au ministre de la Fonction publique, Marc Hansen, pour s'opposer à ce fait et pour exiger que l'ÖGBL soit inclus dans toutes les discussions et groupes de travail prévus. Il a rappelé que la non-inclusion de l'ÖGBL/Landesverband est d'autant plus éton-

nante que l'ÖGBL a pu améliorer ses résultats lors des dernières élections à la Chambre des fonctionnaires et employés publics et que l'ÖGBL a signé entretemps des accords de coopération avec quatre associations de la Fonction publique (ADESP, APPJ, GLCCA et APCCA).

L'ÖGBL a surtout souligné que l'accord salarial a un impact direct ou indirect sur les conditions de rémunération des agents des CFL, des salariés du secteur de la santé et des soins, du secteur socio-éducatif, des communes et de l'État. L'ÖGBL est le syndicat majoritaire dans tous ces secteurs.

Des dizaines de milliers de salariés de ces secteurs sont donc tributaires des résultats de négociations menés avec la seule CGFP - qui, en tant que confédération syndicale des fonctionnaires et employés publics, ne prétend nullement de représenter les intérêts des salariés - et sont mis devant le fait accompli sans que leur syndicat et leurs représentants du personnel démocratiquement élus ne soient présents à la table des négociations.

L'ÖGBL a expliqué au ministre que les dispositions des accords salariaux de la Fonction publique ont par le passé entraîné des problèmes de mise en œuvre dans les différents secteurs qui en dépendent, qui n'ont pas été pris en compte lors des négociations - comme par exemple, à la CFL, où l'accord salarial de 2015 a entraîné une détérioration de l'attractivité de différentes carrières.

Il n'est donc plus acceptable pour l'ÖGBL qu'il soit exclu par principe de ces négociations. Il a ainsi présenté au ministre de la Fonction publique ses idées relatives à des négociations globales pour l'ensemble du secteur public.

L'évolution générale des salaires et les dispositions cadres essentielles seraient déterminées lors de ces négociations globales, qui seraient ensuite mises en œuvre dans les accords salariaux individuels et les conventions collectives, en respectant les majorités respectives, et en tenant compte des spécificités respectives de chaque secteur. Ce modèle pourrait être étendu à d'autres entreprises publiques

où le lien avec l'évolution des salaires dans la Fonction publique n'existe pas ou plus – comme l'Université, les centres de recherche publics, le LNS, Luxtram, ainsi qu'aux salariés de la Poste.

Le ministre n'était pas ouvert à un tel modèle, soulignant qu'il ne négociait pas exclusivement avec la CGFP, puisque lui et d'autres membres du gouvernement avaient entamé des négociations avec des sous-organisations de l'OGBL ou des associations associées à l'OGBL, comme la police ou les contrôleurs aériens.

En outre, selon lui, les négociations collectives menées par l'OGBL ont également eu un impact sur les fonctionnaires – ainsi, il a été confronté à des plaintes de fonctionnaires mécontents chaque fois que l'OGBL négociait des améliorations pour les salariés de l'État. La CGFP devrait donc, selon lui, être en contrepartie invitée à ces négociations.

Pour les représentants de l'OGBL, il s'agit d'une comparaison inadmissible, puisque dans tous les secteurs mentionnés, il y

a une dépendance directe de l'accord salarial du secteur public. L'OGBL a souligné que son modèle de négociation globale ne visait pas non plus à exclure la CGFP. Il a rappelé qu'il n'a jamais rejeté la représentation de la CGFP, par exemple, au niveau de la commission paritaire de l'ASFT, qui calcule l'application de l'accord salarial dans la convention collective SAS, et il ne rejette pas le maintien de cette représentation à l'avenir, dans une future convention collective unique pour le secteur de la santé.

Étant donné qu'après un échange d'arguments, le ministre n'a toujours pas montré de volonté d'aller dans ce sens, l'OGBL et ses syndicats vont maintenant envisager d'autres démarches pour contester son exclusion inacceptable des négociations dans la Fonction publique.

Outre l'échange de vues sur la participation aux négociations de la fonction publique, l'OGBL a également soumis au ministre ses réflexions sur diverses questions d'actualité touchant la fonction publique, dont notamment:

- les tendances à la privatisation dans le secteur public;
- le système d'évaluation, qui doit maintenant faire l'objet d'un examen critique et que l'OGBL a rejeté dès le départ;
- l'élaboration d'un nouveau règlement grand-ducal sur le télétravail dans le secteur public;
- l'imposition du télétravail pour les fonctionnaires, les employés et les salariés du secteur public qui vivent de l'autre côté de la frontière;
- la lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail;
- la discrimination à l'égard des employés de l'Etat sous contrat à durée déterminée et leur protection contre le licenciement en cas de maladie de longue durée.

L'OGBL enverra des propositions écrites au ministre sur différents points. Ainsi, malgré les positions divergentes sur la participation aux négociations salariales, les discussions se poursuivent. ◊



Unis pour un avenir juste

Retour sur le congrès d'IndustriALL Global Union



Les syndicats de l'industrie de l'OGBL ont participé, les 14 et 15 septembre derniers, au 3^e Congrès d'IndustriALL Global Union. Cette confédération regroupe les organisations syndicales représentant les travailleuses et travailleurs des industries de la métallurgie, de la chimie, de l'énergie, des mines, du textile et des industries connexes dans plus de 100 pays à travers le monde.

Le congrès a donné lieu à de nombreuses discussions et débats qui ont abouti à l'élection d'une nouvelle équipe de direction et à l'adoption d'un plan d'action pour les quatre prochaines années. Les syndicats du monde entier et leurs membres sont actuellement confrontés à plusieurs crises: l'accroissement des inégalités, l'évolution des formes de travail, le changement climatique et la pandémie du

Covid-19. Les travailleurs ont besoin d'organisations fortes pour construire une voie à travers ces crises, et pour s'assurer que les travailleurs n'en paient pas le prix.

L'OGBL et un large groupe d'organisations sœurs et frères ont défendu un plan d'action ambitieux, inclusif et progressiste. Le mouvement syndical mondial a une responsabilité historique de faire face aux grandes tendances qui influencent l'avenir du travail, notamment le changement climatique, la numérisation et l'industrie 4.0. Il est évident que nous exigeons une transition juste!

Lors du congrès, l'OGBL s'est joint à ses collègues pour exiger une représentation plus importante des femmes au sein du mouvement syndical et d'IndustriALL. Avec le soutien de l'OGBL, des résolutions en solidarité avec les collègues des

syndicats en Algérie, Biélorussie, Indonésie, Corée du Sud et en Afghanistan ont également été adoptées. Dans ce dernier cas, les femmes et les syndicalistes restent des cibles et il est exigé du reste du monde qu'ils puissent bénéficier en priorité d'un soutien pour mettre fin et empêcher des atrocités. ◊



Stefano Araujo
Membre du Bureau exécutif

Corée du Sud

L'OGBL exige la libération immédiate du président de la KCTU

C'est avec effroi que l'OGBL a pris connaissance de l'arrestation début-septembre du président de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), Kyeung Soo Yang, et de la descente des autorités sud-coréennes au siège de sa confédération.

L'OGBL dénonce avec la plus grande fermeté cette grave atteinte à la liberté et aux activités syndicales, qui va à l'encontre des principes qui régissent une société libre et démocratique.

Kyeung Soo Yang a été placé en détention provisoire au motif qu'une manifestation organisée le 3 juillet dernier par la KCTU, exigeant un moratoire sur les licenciements et des actions urgentes en vue de préserver les existences et les moyens de subsistance des travailleurs, aurait fait obstruction à la circulation et aurait violé la loi sur les rassemblements ainsi que les mesures relatives au contrôle des maladies infectieuses dans le cadre du Covid-19.

Comme l'écrivait en 2016, Maina Kia, l'ancien rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association, dans un rapport remis au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies portant déjà sur la Corée du Sud: «Le fait d'accuser au pénal les participants aux rassemblements, en invoquant notamment l'entrave à la circulation, criminalise de facto le droit aux réunions pacifiques. (...) Le choix d'engager des poursuites, et plus encore d'accuser les participants de l'infraction grave d'obstruction générale à la circulation, traduit la volonté des autorités de décourager les rassemblements sur la voie publique.» L'ancien rapporteur spécial

de l'ONU rappelait également que les rassemblements constituent une utilisation de l'espace public tout aussi légitime que l'activité commerciale ou la circulation des véhicules et des piétons.

Par ailleurs, il faut noter qu'aucun nouveau cas de Covid-19 n'a été identifié en Corée du Sud, de quelque manière que ce soit, avec une participation à la manifestation du 3 juillet.

L'arrestation du président de la plus grande confédération syndicale de Corée du Sud intervient également à quelques semaines seulement d'une grève générale que la KCTU prévoit d'organiser en

octobre. On ne peut évidemment pas s'empêcher d'y voir, de la part des autorités sud-coréennes, une tentative visant à intimider et dissuader les travailleurs de poursuivre leur action syndicale.

Dans une lettre envoyée à la Confédération coréenne des syndicats — dont une copie a été envoyée à l'Ambassadeur de la République de Corée pour l'Union européenne et au ministre luxembourgeois des Affaires étrangères — l'OGBL assure la KCTU de son soutien et se joint à elle pour exiger la libération immédiate de Kyeung Soo Yang ainsi que la réparation de tous les dommages que la KCTU et ses membres ont éventuellement subis. ◊



Nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise

Une gestion politique hypocrite et une mise en place non transparente du côté français qui entraîne une augmentation substantielle des impôts!

Malgré les déclarations politiques des ministres des Finances des deux côtés de la frontière, la mise en œuvre par la France de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise entraîne bel et bien une augmentation substantielle d'impôts pour les ménages frontaliers ayant des revenus mixtes!

En effet, malgré un premier avenant à la convention fiscale du 20 mars 2018 signé en 2019 par les deux pays, qui «garantisait» qu'il n'y aurait pas d'impact pour les revenus salariaux des frontaliers français, l'entrée en vigueur cette année de la nouvelle convention fiscale apporte une très mauvaise surprise pour les couples ayant des revenus provenant des deux côtés de la frontière, qui va de quelques centaines d'€ d'augmentation sur l'imposition annuelle à plusieurs milliers d'euros.

L'objectif de la convention (et de son avenant) est, en soi, lui-même sans équivoque: la convention vise à «... éviter les doubles impositions et (à) prévenir l'évasion et la fraude fiscale en matière d'impôt sur le revenu ...», comme le stipule explicitement son titre.

Alors, pourquoi avoir inclus les revenus salariaux dans cette convention dont l'objet porte avant tout sur les mécanismes d'évasion fiscale des revenus commerciaux, du patrimoine et des sociétés? Est-ce que cela veut dire que les modestes salariés frontaliers français au Luxem-

bourg sont tous considérés comme de potentiels fraudeurs ou évadés fiscaux?

Force est de constater que même si la convention suit les standards de l'OCDE et qu'il n'y a donc pas, «techniquement» parlant, de double imposition directe, la mise en œuvre de cette convention n'empêche pas une véritable tromperie politique: ses effets concrets se révélant en effet parfois très proches d'une double imposition...

Jusqu'en 2020, le mécanisme de mondialisation des revenus en France prenait en compte le revenu luxembourgeois auquel il soustrayait les cotisations sociales et les impôts déjà payés au Luxembourg.

Avec la mise en place de la nouvelle convention, ceci n'est plus le cas puisque seules les cotisations sociales y sont déduites: le revenu total soumis au barème d'imposition français s'en trouve mécaniquement plus important, entraînant donc aussi forcément une augmentation de la charge fiscale.

Sachant que le taux d'imposition appliqué est celui relevant de l'imposition en France: dans le cas où l'impôt payé au Luxembourg par un frontalier est supérieur à l'impôt qu'il paie en France, on peut également se demander si on n'a pas à faire ici à une imposition sur une partie d'impôt déjà payée par le contribuable!

De plus, malgré les déclarations de 2019, les retraités qui ne peuvent pas modifier

leur situation financière se voient également impactés par la mise en œuvre de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise et voient ainsi leurs impôts augmenter de manière significative.

Certains décideurs politiques français de la Région Grand Est, qui avaient très peu réagi en 2018 et 2019, reconnaissent désormais aussi que le traitement de cette affaire n'a pas été transparent et même scandaleusement opaque.

Certains proposent maintenant par exemple de «réservé ces ressources supplémentaires à la réalisation des projets facilitant la vie des frontaliers.» Mais en quoi ces augmentations d'impôts vont-elles faciliter la vie des frontaliers? Car les conséquences sont nombreuses: outre la diminution de revenu non prévue, il y a aussi des conséquences sur les seuils et les aides pour les crèches, les cantines, les gardes d'enfants, etc.

L'OGBL qui a toujours défendu le pouvoir d'achat des salariés – qu'ils soient résidents ou frontaliers – s'oppose donc à la mise en œuvre de la convention fiscale franco-luxembourgeoise et demande aux ministres concernés (Pierre Gramegna pour le Luxembourg et Bruno Le Maire pour la France) d'amender cette convention fiscale par un nouvel avenant qui garantirait par exemple que les impôts déjà payés au Luxembourg soient bien déduits de la totalisation des revenus pour l'application du barème d'imposition fran-



Le gouvernement français réagit

La levée de boucliers provoquée par l'application de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise a déjà produit des effets. Alors que nous nous apprêtons à mettre sous presse, le gouvernement français annonçait en effet que les frontaliers concernés «pourront exceptionnellement solliciter, pour l'imposition de leurs revenus 2020 et 2021, l'application des dispositions de l'ancienne convention fiscale». Le gouvernement français annonce par ailleurs que les effets de la nouvelle convention vont quant à eux faire l'objet d'une évaluation qui sera ensuite présentée au Parlement. S'il s'agit sans aucun doute d'un premier succès, l'OGBL restera très vigilant dans ce dossier et continuera à maintenir la pression en attendant une résolution définitive, qui ne pourra passer que par une nouvelle révision de la convention fiscale franco-luxembourgeoise.

çais. Ceci ne serait que justice et constituerait une vraie équité fiscale.

L'OGBL va entreprendre des démarches auprès des décideurs politiques concernés et enverra ainsi notamment une lettre à l'ensemble des députés français concernés dans la Région Grand Est. L'OGBL invite également tous les contribuables lésés à interpeller leurs députés en leur exprimant leur incompréhension.

Après la réforme fiscale au Luxembourg de

2016 qui a rétabli une équité fiscale entre ménages résidents et ménages frontaliers français et désormais la mise en œuvre de la convention fiscale en 2021, les ménages frontaliers français qui ont des revenus mixtes ont le sentiment légitime de subir, en stéréo, une augmentation drastique d'impôts et une baisse conséquente de leur pouvoir d'achat qui, à terme, risque de faire perdre son attractivité au Luxembourg. L'OGBL ne peut tout simplement pas accepter cette situation. ◊

Accord fiscal entre le Luxembourg et la Belgique: le seuil de tolérance pour le travail des frontaliers hors du Luxembourg est augmenté à 34 jours

L'OGBL salue l'avancée, mais reste néanmoins sur sa faim ...

Lors du dernier sommet gouvernemental Belgo-Luxembourgeois, les ministres des finances des deux pays ont signé un avenant à l'accord fiscal bilatéral. Cet avenant augmente la possibilité de travailler 34 jours (au lieu de 24) en dehors du territoire luxembourgeois pour les travailleurs frontaliers résidant en Belgique sans être imposé par le pays de résidence.

Cette nouvelle disposition sera en application à partir de janvier 2022.

La crise sanitaire a démontré toute l'importance du télétravail, tant pour les salariés que pour certains employeurs. Mais ce télétravail forcé a également rappelé aux décideurs politiques toutes les limites administratives qui existent pour les travailleurs frontaliers qui sont soumis à différentes législations fiscales, respectivement sociales.

Des promesses politiques non tenues ...

Plusieurs politiciens belges avaient annoncé précédemment que les frontaliers bénéficieraient d'un seuil de 48 jours. Mieux, peu avant l'échéance électorale des communales belges en octobre 2018, le ministre président wallon de l'époque, Willy Borsus, avait même annoncé 69 jours (des représentants de OGBL avait rencontré son chef de cabinet pour lui signifier que ce seuil était en totale contradiction avec les prescriptions européennes en matière de sécurité sociale). En mai 2019, avant les élections législatives et régio-



nales, le même Willy Borsus avait alors annoncé qu'un accord était sur la table avec un seuil de 48 jours!!!

Toujours est-il que ces annonces politiques belges étaient infondées et que celles-ci démontrent une fois de plus que, aux yeux de certains politiciens, l'intérêt des frontaliers belges compte uniquement à l'approche d'une échéance électorale afin de récupérer des voix ...

... qui laisse un goût amer.

Le télétravail, comme certaines prestations hors du territoire luxembourgeois sont parfois inévitables dans le chef de certains salariés. Les frontaliers qui doivent emprunter des routes encombrées le matin et le soir, pouvaient espérer amoindrir ce stress en organisant leur job par une journée de télétravail par semaine. Malheureusement, force est de constater que la volonté politique préélectorale n'était qu'un feu de paille.

Un alignement avec le seuil de la sécurité sociale!

Dans cette matière, la revendication de l'OGBL a toujours été claire depuis plusieurs années: aligner le seuil fiscal et l'harmoniser avec le seuil fixé par le règlement européen 883/2004 qui coordonne la sécurité sociale soit, non plus des journées, mais un pourcentage de 25 %. Nous allons donc continuer à taper sur le clou afin de faire valoir nos doléances.

Cela irait vers une équité envers tous les travailleurs frontaliers belges, français et allemands, qui doivent jongler avec ces contraintes. ◊

Quelques petits rappels:

Le fait de respecter le seuil fiscal n'enlève pas au frontalier l'obligation de conserver des preuves de son travail sur le territoire du Luxembourg. Ces preuves serviront en cas de contrôle du fisc belge. Elles doivent être conservés au moins durant 5 années.

Suite à la crise sanitaire, les administrations fiscales belge et luxembourgeoise se sont accordées pour lever le seuil de 24 jours et ce jusqu'à la date du 31 décembre.

Frontaliers & télétravail

Les accords exceptionnels avec nos pays voisins actuellement en vigueur en matière de sécurité sociale et de fiscalité, garantissant aux salariés frontaliers de ne pas être pénalisés, arriveront à échéance aux dates suivantes.



Sécurité Sociale

15.11.2021

Fiscalité

31.12.2021



Sécurité Sociale

31.12.2021

Fiscalité

31.12.2021



Sécurité Sociale

31.12.2021

Fiscalité

31.12.2021

Ich konnte mich weiterbilden!
Meine Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt.

The index?
My union, the OGBL, defends it.

I've 32 days or leave and enough to pay for my holidays!
Thanks to my union, the OGBL.

My rights are respected!
My union, the OGBL, takes care of it.

My 13th month?
My union, the OGBL, negotiated it.

Mein 13. Monatsgehalt?
Meine Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt!

Ich habe 32 Tage Urlaub und genug Geld, um den Urlaub zu bezahlen!
Dank meiner Gewerkschaft, dem OGBL.

Meine Rechte werden geachtet!
Meine Gewerkschaft, der OGBL, kümmert sich darum.

Der Index?
Meine Gewerkschaft, der OGBL, verteidigt das.

Bezahlbarer Wohnraum?
Meine Gewerkschaft, der OGBL, setzt sich dafür ein.

Ich konnte mich weiterbilden!
Meine Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt!

My 13th month?
My union, the OGBL, negotiated it.

I've 32 days of leave and enough to pay for my holidays!
Thanks to my union, the OGBL.

My rights are respected!
My union, the OGBL, takes care of it.

The index?
My union, the OGBL, defends it.

Affordable housing?
My union, the OGBL, is working for it.

I was able to pursue further training!
My union, the OGBL, advocated for it.

Mon 13^{ème} mois ?
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui le négocie.

J'ai 32 jours de congé et de quoi payer les vacances !
C'est grâce à mon syndicat, l'OGBL.

Mes droits sont respectés !
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui s'en occupe.

L'index ?
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui le défend.

Un logement abordable ?
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui milite pour.

J'ai pu poursuivre une formation continue !
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui s'est engagé pour.

Mäin 13. Mount?
Mein Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt.

Ech hunn 32 Deeg Congé a Sue fir d'Vakanz!
Dank meiner Gewerkschaft, dem OGBL.

Meng Rechter ginn duerchgesat!
Meng Gewerkschaft, den OGBL, suergt dertis.

Den Index?
Eis Gewerkschaft, den OGBL, verweidegt eis.

Bezielbare Wunnraum?
Mein Gewerkschaft, der OGBL, setzt sich dafür ein.

Ech konnt mech weiterbilden!
Mein Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt.

O meu 13^º mês?
O meu sindicato, a OGBL, negociou-o.

Tenho 32 dias de licença e o suficiente para pagar as férias!
Graças ao meu sindicato, a OGBL.

Os meus direitos são respeitados!
O meu sindicato, a OGBL, encerra-se por eles.

O index?
O meu sindicato, a OGBL, defende-o.

Alojamento acessível?
O meu sindicato, a OGBL, está a lutar por isso.

Pude seguir uma formação contínua!
O meu sindicato, a OGBL, deixou-se por isso.

L'union fait la force!

Le comité national de l'OGBL, qui s'est réuni le 28 septembre 2021, a décidé de relancer notre campagne de recrutement parallèlement à notre campagne politique pour plus de justice pour les salarié.e.s. Les membres sont la force de l'OGBL et chaque nouvelle/nouveau membre augmente notre capacité à nous imposer par rapport aux problèmes en entreprise et à influencer les responsables politiques pour plus de pouvoir d'achat, de meilleurs salaires, des emplois sûrs, un vrai équilibre travail-vie, une sécurité sociale performante, une politique fiscale juste et une politique active pour le logement abordable.

Le recrutement de membres est récompensé!

Notre campagne de recrutement se déroule du 1^{er} octobre 2021 au 31 juillet 2022 et les personnes qui s'inscrivent pendant cette période paient une cotisation mensuelle réduite de 15 € pendant 12 mois.

Pour plus de détails, veuillez consulter notre dépliant. Le dépliant est bien-entendu aussi disponible en version imprimée. Veuillez vous adresser aux responsables de votre syndicat professionnel pour recevoir les exemplaires dont vous avez besoin.

Pour le recrutement d'un.e nouvelle/

nouveau membre, qui est resté.e membre pendant au moins 12 mois, vous serez récompensé.e avec une prime de 20,20 € par membre si la/le membre recruté.e vous indique comme recruteuse/recruteur – sur hello.ogbl.lu ou sur le formulaire d'adhésion.

A partir de fin 2021, les recruteuses et recruteurs peuvent également choisir un ou plusieurs cadeaux publi-citaires en lieu et place d'une prime en espèces. Le catalogue vus parviendra ultérieurement.

CCT signées

International School of Luxembourg

277 salariés

Syndicat Education et Sciences (Délégués OGBL: 4/6)

Durée de l'ACT: 01.09.2021 - 31.08.2023

Rémunérations: versement d'une prime unique de 480 € pour tous les salariés en reconnaissance de leur engagement pendant la pandémie / versement d'une prime unique supplémentaire de 480 € pour les salariés ne faisant pas partie du corps enseignant ni du personnel de santé afin d'augmenter le revenu annuel de ces catégories de personnel.

Autres avantages salariaux: augmentation des chèques-repas à 10,80 €.

Autres: augmentation des indemnités de déménagement pour les salariés expatriés / mise à jour de l'article sur les jours de congés pour raisons familiales offerts par l'ISL en accord avec la nouvelle loi en vigueur / les salaires du personnel de santé sont intégrés dans la grille salariale du corps enseignant et leurs enfants pourront désormais bénéficier de la diminution des frais de scolarité de l'ISL.

CCEP (Coca-Cola)

71 salariés

Syndicat Alimentation et Hôtellerie (Délégués OGBL: 3/4)

Durée: 01.01.2021 - 31.12.2022

Rémunérations: augmentation linéaire des salaires de 0,8 % à partir de janvier 2021 et de 1 % à partir de janvier 2022 / augmentation de 10 % de la prime du service de maintenance pour chaque année de reconduction de la CCT / augmentation de la prime de salissure désormais inscrite dans la CCT.

Congés: une journée de congé annuel supplémentaire accordée à partir de 50 ans et, respectivement, à partir de 55 ans.

Autres: prolongation du délai pour l'enlèvement des casiers de boissons gratuits pour le personnel.

Luxembourg Institute of Health LIH

419 salariés

Syndicat Education et Sciences
(Délégués «OGBL + Indépendants»: 7/7)

Durée de l'ACT: 01.01.2021 - 31.12.2022

Rémunérations: révision de la cartographie des carrières et salaires en prévoyant une évolution automatique du salaire d'entrée au niveau 1.1. avec le salaire social minimum qualifié / révision de la notation dans le cadre de l'évaluation annuelle et augmentation des taux d'augmentation possibles (0,5 - 1,25 - 2 % au lieu de 0,75 - 1,5 %) / mise en place d'un groupe de travail pour analyser et le cas échéant revoir le système d'évaluation de la performance.

Autres avantages salariaux: introduction de chèques-repas (valeur faciale 8,80 €).

Congés: ajout d'un jour de congé pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Autres éléments qualitatifs: extension de la possibilité de faire du télétravail en période post-Covid-19 à tout le personnel dont le poste se prête au télétravail / clarification du mode de calcul des jours de fériés légaux pour les salariés à temps partiel / clarification de la définition des astreintes et mise à disposition d'un téléphone mobile d'astreinte / mesures visant à favoriser la mobilité durable: bornes de recharge pour vélos électriques, système de cadenas et garages à vélo sur tous les sites de l'institut.



DOSSIER

#4 2021 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |



**C'EST LE
MOMENT**

#clemoment

Le moment est venu pour agir

Depuis le déclenchement de la crise sanitaire, l'OGBL a tout mis en œuvre pour que celle-ci ne se transforme pas en profonde crise sociale. Que ce soit dans les entreprises ou dans les négociations avec le gouvernement et le patronat, l'OGBL n'a cessé d'intervenir pour défendre les droits et les intérêts des salariés afin que ces derniers ne soient pas au final les grands perdants de cette crise.

Il est un fait que l'économie luxembourgeoise a été mise à rude épreuve au cours de ces 18 derniers mois. L'OGBL a soutenu nombre de mesures nécessaires décidées par le gouvernement pour venir en aide aux entreprises qui, sans elles, auraient connu de grandes difficultés pour se maintenir à flot. On peut dire aujourd'hui que le pire a pu être évité sur ce plan, même si nombre d'entreprises ont été fragilisées et qu'une partie d'entre elles continuent toujours de ressentir les effets de la crise.

Mais ce sont sans aucun doute les salariés et leurs familles qui ont le plus souffert au cours de cette période. Les inégalités sociales qui, déjà avant la crise, se creusaient insidieusement au Luxembourg ont, comme on pouvait s'y attendre, tout simplement explosé avec la crise sanitaire. Il est désormais plus que temps d'apporter les réponses politiques adéquates à cet état de fait et de renverser ainsi la tendance. Le moment est venu pour agir.

C'est la raison pour laquelle, l'OGBL lance en cette rentrée sociale 2021 une grande campagne sous le mot d'ordre *C'est le moment* s'articulant autour de six blocs thématiques (pouvoir d'achat et salaires, emploi, logement, fiscalité, conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sécurité sociale) que nous vous invitons à découvrir dans les pages qui suivent.



Sommaire

Pouvoir d'achat et salaires: il y a du pain sur la planche	4
Défendre les emplois aujourd'hui et demain	6
L'OGBL exige un changement de cap fondamental dans la politique du logement	8
Il faut une injection de justice dans la politique fiscale!	10
Vivre et travailler en harmonie: cela doit être possible!	12
Pour une sécurité sociale universelle, forte et solidaire	14

Pouvoir d'achat et salaires: il y a du pain sur la planche

Pour l'OGBL, le pouvoir d'achat des salariés et pensionnés, en particulier celui des couches sociales à faible et moyen revenu, est essentiel pour maintenir la demande intérieure à un niveau élevé. Cela est un élément essentiel pour la reprise de l'économie nationale dans cette sortie de crise. Il faut donc une politique qui vise à sauvegarder et même augmenter le pouvoir d'achat de la population.

Une des leçons de la crise de 2008-09 est que la pire des choses que la politique pourrait faire actuellement serait d'engager à nouveau une politique de restrictions budgétaires, de «modération salariale» - en bref une politique d'austérité. L'OGBL apportera son opposition la plus massive à toute tentative de démantèlement social dans le contexte du «Kassensturz» annoncé.

Prestations sociales

La ministre de la Famille a annoncé la réindexation des allocations familiales à partir du 1^{er} janvier 2022. Il était grand temps, vu que l'allocation a été désindexée en 2006 et a perdu plus de 20 % de sa valeur depuis. Or, comme une tranche indiciaire est annoncée pour la fin de l'année, il ne faut pas que l'adaptation décidée maintenant ne soit seulement appliqué lors de la prochaine échéance (en 2023 voire 2024...). Toute tranche indiciaire due avant le 31 décembre doit déjà être prise en compte.

Par ailleurs, il y a lieu d'adapter rétroactivement les allocations familiales au moins pour compenser au moins une partie des pertes encourues depuis 2006. L'OGBL propose à cet égard d'adapter l'allocation à l'évolution des prix depuis la signature

de l'accord entre le gouvernement et les syndicats - non respecté par la suite - de 2014, qui prévoyait déjà la réintroduction d'une adaptation régulière. Cela correspond à une revalorisation de 7,7 %.

Il faut par ailleurs revaloriser toutes les prestations familiales et non la seule allocation familiale.

Enfin, il faut aussi éviter toute discrimination entre résidents et frontaliers. Cela inclut également le droit aux prestations familiales pour les enfants à charge de travailleurs frontaliers dans le contexte de familles recomposées.

En raison de la pandémie du Covid-19, le gouvernement avait doublé l'allocation de vie chère pour 2020, puis décidé une hausse de 10 % par rapport au montant de 2019. Au vu du taux élevé de personnes touchées par le risque de pauvreté et du fait que l'allocation n'a pas été adaptée depuis 2009, cette hausse est bien insuffisante. Pour l'OGBL, le gouvernement aurait dû maintenir le doublement de l'allocation de vie chère et introduire en plus un mécanisme d'adaptation régulière de l'allocation au coût de la vie.

Index

L'adaptation régulière des salaires et pensions à l'inflation reste la meilleure garantie de sauvegarder le pouvoir d'achat des gens. Alors que l'évolution des prix est à la hausse, L'OGBL continuera à défendre avec tous les moyens à sa disposition l'index. Il n'acceptera aucune tentative politique pour le manipuler à nouveau, le démanteler voire l'abolir.

Dans ce sens, il n'est pas acceptable que la nouvelle taxe CO₂ ne soit pas comptabilisée au niveau du panier de référence à la base

de l'index. Cela fausse l'image de l'évolution réelle des prix et donc du pouvoir d'achat, sans rien apporter à la lutte contre le changement climatique. La taxe CO₂ doit être intégralement pris en compte au niveau de l'indice des prix.

De même, l'indice actuel ne reflète que très partiellement l'explosion des prix au niveau du logement. Il y a de réfléchir sur une prise en compte du prix de vente du logement au-delà de la seule prise en compte des loyers.

Salaire social minimum

Il faut continuer à ajuster régulièrement le salaire social minimum par rapport à l'évolution salariale générale pour éviter une aggravation des inégalités sociales.

En général, le SSM reste, malgré l'augmentation structurelle obtenue en 2019, toujours insuffisant pour garantir un niveau de vie sans risque de tomber dans la pauvreté. Il faut augmenter le SSM de manière qu'il soit au moins équivalent à 60 % du salaire moyen (norme européenne) afin de mettre fin au phénomène inacceptable des «working poor» (pauvres tout en travaillant). Le taux des «working poor» au Luxembourg est en effet parmi les plus élevés en Europe.

Dans la même optique de lutte contre l'accroissement des inégalités et de la pauvreté, il y a lieu de garantir que l'ajustement du revenu d'inclusion sociale (REVIS) suit toujours celui du SSM.

Conventions collectives de travail

Pour sécuriser les conditions de rémunération et prévoir la garantie d'une évolution salariale positive au-delà des mécanismes légaux (SSM et index), mais aussi pour aboutir à une distribution plus juste des

gains de la productivité et pour éviter des discriminations au niveau de la rémunération, il faut avant tout de bonnes conventions collectives. Il faut aussi que plus de salariés profitent des avantages d'une collection collective.

Un des objectifs majeurs de la réforme de la législation sur les CCT, qui a été annoncé dans l'accord de coalition de 2018 et qui est toujours en attente, doit donc être d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives et d'améliorer les moyens à disposition des syndicats. Il faut aussi favoriser la conclusion de davantage de CCT sectorielles.

A cet égard, il faudrait prévoir que l'existence d'une convention collective soit un critère lors de l'attribution de marchés publics, et aussi être prise en compte le cas échéant comme condition pour pouvoir bénéficier du chômage partiel.

Pour améliorer les capacités d'intervention des syndicats, il faut agrandir ces capacités d'action également pendant la période de trêve sociale.

A cet égard, l'OGBL demande la possibilité à des grèves d'avertissement (limités dans le temps) dans deux situations:

- pendant la procédure de conciliation
- dans le cas d'un non-respect manifeste

de la CCT, ce qui revient à une rupture de la trêve sociale par l'employeur.

A côté des possibilités d'action syndicales, il est aussi nécessaire de renforcer les capacités d'intervention juridiques des syndicats en cas de non-respect des dispositions conventionnelles, en introduisant la possibilité du recours collectif devant les tribunaux dans ce cas.

Pour renforcer le principe de l'unicité de l'application de la CCT, la nouvelle loi doit également préciser et rendre plus restrictive la définition des cadres supérieurs, vu les pratiques abusives dans certains secteurs. ◊



**Il faut continuer à ajuster régulièrement
le salaire social minimum par rapport à
l'évolution salariale générale pour éviter
une aggravation des inégalités sociales.**

Défendre les emplois aujourd'hui et demain

Formation professionnelle continue

Pour l'OGBL, la formation professionnelle est un droit absolu du salarié. La formation permet d'acquérir de nouvelles compétences pour garantir l'épanouissement personnel et professionnel de tout un chacun. À cette fin, il est essentiel de mettre en place un compte personnel de formation pour permettre aux salariés d'acquérir des heures de formation cumulables tout au long de leur carrière. Ces formations individuelles à disposition du salarié sont accompagnées d'un maintien de salaire et elles doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Afin de faire face aux changements conjoncturels ou aux défis comme la transformation et la digitalisation des emplois, les entreprises doivent également s'engager à former leurs salariés en parallèle. Il est intolérable que des entreprises licencient ou suppriment des postes d'un côté, et recherchent des salariés avec d'autres qualifications ou compétences de l'autre.

Pour l'OGBL, les employeurs doivent participer au financement de toutes actions de formation continue de son personnel par l'introduction d'une «taxe formation». La participation active des salariés et des représentants du personnel dans l'élaboration des plans de formation doit également être garantie afin garantir le perfectionnement (*upskilling*) et la requalification (*reskilling*) de tous les salariés et ce de manière anticipative. Ceci est devenu d'autant plus essentiel au vu des conséquences de la transition écologique et de la digitalisation.

Pour l'OGBL, il est important d'accompagner tous les salariés dès l'entrée dans le monde du travail jusqu'à la fin de leur carrière. Dans ce sens, une politique cohérente doit être mise en place dans

les entreprises et au niveau national pour atteindre cet objectif. Ces mêmes principes doivent également être appliqués aux demandeurs d'emploi.

Protection contre le licenciement

Pour l'OGBL, le meilleur moyen de lutter contre le chômage est tout simplement d'éviter les licenciements. À cette fin, il faut contraindre les employeurs à négocier avec l'OGBL et les délégations pour épuiser tous les instruments d'un plan de maintien dans l'emploi: les préretraites, le recours au chômage partiel ou encore les réorientations professionnelles. Les droits de négociation des syndicats doivent être renforcés et les entreprises concernées doivent être davantage contrôlées. Pendant la durée des négociations, ainsi que pendant l'ensemble de la période d'application du plan, il faut interdire tout recours au licenciement pour obliger les parties à trouver des solutions positivement sociales.

Il est impératif d'améliorer la législation sur les licenciements économiques, les licenciements collectifs, les plans de maintien dans l'emploi et les plans sociaux. Ceci implique:

- Un renforcement des droits de négociation des syndicats et des délégations du personnel
- Des obligations supplémentaires pour les employeurs
- Une révision des délais et des seuils
- Une augmentation des indemnités prévues pour les salariés concernés
- L'ancrage législatif du droit de faire grève en cas d'échec des négociations d'un plan social

La notion de licenciement économique abusif doit être étendue de sorte à rendre

impossible tout licenciement dont le seul but serait d'améliorer les marges d'une entreprise ou d'un groupe en situation globalement et durablement bénéficiaire.

Si l'emploi ne peut pas être sauvegardé et qu'un plan social doit être envisagé pour garantir les meilleures conditions possibles pour les salariés concernés et ainsi dissuader les employeurs de licencier. Dans le cas d'une fermeture, d'une faillite ou d'un plan social, l'OGBL demande



la création de cellules de reclassement sectorielles spécifiques. Cette mesure transitoire préserve l'emploi tout en affectant temporairement le salarié à d'autres tâches. Ce dernier reste disponible pour l'embauche par un nouvel employeur.

Meilleure protection en cas de faillite

Depuis des années, l'OGBL revendique une amélioration substantielle des droits des salariés en cas de faillite. La législation actuelle n'offre pas de protection adéquate des salariés qui par des facteurs externes perdent leur emploi et se retrouvent dans des situations socio-économiques désastreuses qui mettent en péril leur existence.

Afin de les protéger convenablement, l'OGBL revendique une refonte en profondeur de la législation actuelle par les mesures suivantes:

- Augmenter les plafonds légaux du superprivilège (garantie de paiement étatiques des arriérés de salaires, une partie du préavis et toutes créances envers l'employeur), qui aujourd'hui sont plafonnés à 6 fois le salaire social minimum.
- Intégrer la totalité des indemnités de départ dans le calcul des créances pour le calcul du superprivilège afin d'éviter une discrimination entre salariés victimes d'une faillite et des salariés licenciés avant celle-ci.
- Accélérer la procédure pour le jugement de faillite dès que les arriérés de salaires s'étendent sur une période prédéterminée par la loi.
- Professionnaliser la fonction du curateur et définir et uniformiser ses obligations, afin de rendre le paiement des créances

plus rapide et plus transparent.

En général: il faut garantir l'égalité de traitement entre salariés victimes d'une faillite et ceux licenciés pour raisons économiques (indemnités de départ, droit au chômage, etc.).

Meilleure prise en charge en cas de chômage

Pour l'OGBL, la prise en charge des chômeurs et le traitement des dossiers doivent être accélérés. Nombreux sont les nouveaux inscrits qui attendent trop longtemps leur indemnisation et l'accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi.

Aujourd'hui, l'indemnité chômage est réduite au fur et à mesure que l'indemnisation se poursuit. Cette sanction est injuste puisque le demandeur d'emploi est le dernier responsable de sa situation. Dès lors, l'OGBL demande la fin de cette dégressivité. Au vu de la situation de crise sanitaire, la durée de l'indemnisation est quant à elle beaucoup trop courte et ne permet pas d'accompagner l'assuré dans la recherche d'un emploi.

Les indemnités sont conditionnées à l'âge, à la période d'inscription ou encore au type de diplôme obtenu. Pour l'OGBL, il faut rétablir un droit universel aux indemnités de chômage afin de lutter contre la précarité de tous les demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi de qualité et stable.

Le placement d'un chômeur doit viser l'obtention d'un contrat à durée indéterminée. Trop nombreux sont les chômeurs contraints à accepter des missions intérimaires, des contrats à durée déterminée ou d'autres mesures d'occupation temporaire ayant pour seul objectif de faire baisser temporairement les chiffres du chômage, mais n'offrant pas de véritable stabilité. Cette précarité a souvent pour conséquence que ces derniers retournent à la case chômage peu après.

Le chômage doit redevenir un moyen de lutte contre la précarité et non pas la provoquer ou la renforcer. Dans sa mouture actuelle, le système donne plus l'impression de combattre les chômeurs que le chômage. ◊



L'OGBL exige un changement de cap fondamental dans la politique du logement

La situation dans le domaine du logement a pris les proportions d'une crise sociale. Des coûts de logement hors de contrôle entraînent une diminution du pouvoir d'achat, une surcharge financière des ménages et une perte de qualité de vie et de l'habitat. Le nombre de ménages confrontés à une véritable pénurie de logements continue d'augmenter.

La crise du logement est en même temps une crise de justice distributive. Elle accroît les inégalités sociales au Luxembourg et divise la société luxembourgeoise en gagnants et en perdants. Les gagnants sont avant tout de riches investisseurs en capital nationaux et étrangers. Ils spéculent sur une forte augmentation de la valeur et de la richesse, alimentent la spirale des prix par leur demande et n'ont aucun intérêt à ce que les choses changent. Ils sont en train de conquérir le marché du logement pour eux-mêmes. Les perdants sont les autres: les ménages des autres couches de revenus, la majorité des salariés.

La crise du logement est politiquement faite maison. La construction de logements publics a été scandaleusement négligée pendant des décennies. Et le marché foncier et immobilier a été laissé sans restriction aux forces du «marché libre». Jusqu'à ce jour, il n'y a pas eu de rupture avec cette politique erronée. Même les initiatives législatives du gouvernement actuel sont totalement inadéquates face à l'ampleur de la crise.

L'OGBL demande un changement de cap dans la politique du logement. Une politique qui fait du droit fondamental au logement pour tous les résidents du Luxembourg le principe suprême et directeur. Une politique qui représente l'intérêt général et prend ses distances par rapport aux intérêts financiers privés d'une minorité.

Sans réglementation légale et sans contrôle du marché foncier et immobilier, il est impossible de lutter efficacement contre la crise du logement et d'obtenir des logements abordables.

De nouvelles lois fiscales constituent le levier le plus important dans la lutte contre la spéculation qui fait grimper les prix et la concentration des richesses entre les mains de quelques-uns.

L'OGBL exige donc une réforme de l'impôt foncier qui freine la spéculation et la flambée des prix dans le secteur foncier et immobilier et qui contribue financièrement à l'offensive d'investissement public dans le logement social.

Pour les immeubles d'habitation qui servent à l'habitation du propriétaire, l'OGBL demande la suppression de l'impôt foncier par l'introduction d'un impôt nul. Compte tenu de la situation tendue sur le marché du logement, une telle exonération fiscale est tout à fait appropriée.

Par ailleurs, une telle réforme vise à intervenir spécifiquement dans la distribution et la redistribution effrénées des terrains à bâtir et des biens immobiliers, tout en prévoyant une recette fiscale qui

compense au moins partiellement les dommages sociaux causés par la spéculation foncière et immobilière. Il faut un impôt progressif pour freiner la concentration de la propriété foncière, soit en le prévoyant dans le cadre de l'impôt foncier réformé, soit par un impôt sur la fortune renouvelé sur la propriété immobilière. Le taux d'imposition en question doit augmenter progressivement avec la valeur totale de la propriété ou avec le nombre de biens immobiliers concernés.

L'OGBL exige également un impôt national sur la spéculation dans le cas de biens immobiliers ou de terrains à bâtir retenus pour des raisons purement spéculatives. Celle-ci doit également être conçue de manière progressive, c'est-à-dire qu'elle doit continuer à augmenter avec le nombre de mètres carrés retenus et avec la durée de la vacance du bien ou terrain. La taxe municipale spéciale sur les immeubles résidentiels vacants et certains terrains non bâtis n'est appliquée que par peu de communes et ne suffit pas à lutter efficacement contre la spéculation.

La lutte contre la spéculation dans le secteur immobilier exige également une réforme des déductions fiscales et des amortissements pour les logements locatifs.

Il y a plusieurs décennies, ces allègements fiscaux étaient fondés sur l'intention de promouvoir l'investissement dans le secteur immobilier. Il s'agissait d'une époque où le rendement des logements locatifs avait perdu de son attrait en raison des taux d'intérêt élevés sur les prêts et



par rapport à d'autres formes d'investissement en capital.

En 2021, la situation est complètement différente et la législation actuelle a perdu sa légitimité. Ces allègements fiscaux augmentent les rendements déjà élevés aux dépens du grand public et donnent un élan supplémentaire à la spéculation foncière et immobilière.

En d'autres termes, l'État favorise le développement de la crise du logement avec son propre déchet fiscal et, dans le même temps, la redistribution en faveur des couches de richesse et de revenus les plus élevées.

L'OGBL préconise une politique du logement axée sur la réalisation des objectifs climatiques internationaux.

Dans le cadre de la décarbonisation progressive de la société, le logement et l'aménagement du territoire sont d'une très grande importance.

Les objectifs fixés en matière d'utilisation de matériaux de construction respectueux de l'environnement, d'efficacité énergétique et de recours aux énergies renouvelables nécessitent une politique qui couvre les

nouveaux bâtiments ainsi que la modernisation, la rénovation et l'aménagement des bâtiments anciens et qui tienne compte de la situation sociale des propriétaires.

L'OGBL critique le fait que la conception actuelle des allègements fiscaux et des aides d'État ne tient pas compte du critère de justice sociale et rend donc plus difficile la réalisation des objectifs climatiques.

L'OGBL préconise donc des modèles de subventionnement socialement gradués, adaptés aux différentes capacités financières des ménages. L'OGBL demande que les propriétaires puissent également bénéficier d'un amortissement fiscal accéléré pour leur domicile propre.

La loi doit également garantir que la partie des coûts d'investissement couverte par les subventions publiques ne soit pas répercutée sur les loyers. L'OGBL propose par ailleurs une prime de location climatique pour soulager les locataires en cas d'augmentations de loyer.

Par rapport aux salaires, les loyers ont augmenté plus de deux fois plus vite au cours des dix dernières années.

Le projet de loi proposé par le gouvernement sur le bail à loyer ignore scandalement cette évolution de la surcharge financière des ménages locataires. Il doit être révisé de toute urgence. L'OGBL demande l'introduction d'une limite supérieure légale pour les prix de location qui soit alignée et subordonnée à l'évolution générale des salaires.

En ce qui concerne les frais d'agence pour les logements locatifs, l'OGBL exige que ces coûts soient exclusivement supportés par le propriétaire.

La subvention de loyer doit être augmentée car sa dernière adaptation était nettement inférieure à l'évolution réelle des prix des loyers.

L'offensive d'investissement massif dans le logement public réclamée par l'OGBL doit avant tout élargir le parc de logements locatifs publics.

Il faut un logement locatif public qui fournit un logement abordable aux groupes à revenus faibles et moyens et permet la mixité sociale. ◊

Il faut une injection de justice dans la politique fiscale!

L'éducation, la santé et les services sociaux, les services municipaux et publics, les infrastructures pour les transports, pour la communication et l'information, pour les entreprises et pour le logement, l'art et la culture, la gestion de l'énergie et de l'eau, la science et la recherche, les services sociaux de l'État et la sécurité sociale et bien d'autres encore ont un point commun: ils sont indispensables et incontournables pour une société progressiste dans l'intérêt de tous, pour une qualité de vie élevée des citoyens et pour la protection du climat et de l'environnement.

Tout ce qui précède doit être organisé et financé par l'État ou les communes. L'OGBL défend donc un État financièrement fort et des communes financièrement solides.

L'OGBL préconise et exige une politique fiscale et des lois fiscales qui assurent les recettes fiscales nécessaires et garantissent en même temps le principe de la justice fiscale.

Moins il y a de justice fiscale, plus il y a d'inégalités sociales dans la société!

Ce dernier point vaut aussi pour le Luxembourg. La politique fiscale néolibérale fait rage en Europe et aussi dans notre pays depuis plus de deux décennies. Elle a allégé de façon permanente la charge fiscale pesant sur les couches supérieures de revenus et de patrimoine ainsi que sur le capital et les bénéficiaires des entreprises et a augmenté la charge fiscale pesant sur les couches inférieures et moyennes de revenus. Cette redistribution socialement

régressive de la charge fiscale touche principalement les salariés et réduit leur pouvoir d'achat.

Au Luxembourg, les exemples les plus récents de cette politique fiscale ont été la politique d'austérité de 2010 et le paquet d'épargnes (dénommé «paquet d'avenir») de 2014.

La réforme fiscale de 2017 n'y a pas changé grand-chose!

C'est pourquoi, dans le cadre de la sortie de crise Covid, l'OGBL ne s'oppose pas seulement à toute charge fiscale supplémentaire dirigée contre les salariés. Le temps est également venu d'initier une législation fiscale pour plus de justice fiscale!

1. Depuis la réforme fiscale de 2017, la dite «progression à froid» (non-ajustement du barème de l'imposition à l'évolution de l'inflation) a repris et entraîne à nouveau des hausses d'impôts injustifiées et des pertes de pouvoir d'achat, qui touchent principalement les classes de revenus inférieures et moyennes. L'OGBL demande au gouvernement d'introduire le mécanisme, attendu depuis longtemps, d'ajustement automatique du barème des impôts à l'inflation à partir de la prochaine tranche de l'index.

Cette mesure est également nécessaire et urgente pour éviter la réduction, et même la réduction à zéro des crédits d'impôt salariés (CIS) et salaire social minimum (CISSSM), monoparental (CIM) et pensionnés (CIP).

2. Plus de justice fiscale dans l'impôt sur le revenu. L'OGBL demande un allègement pour les revenus faibles et moyens en étirant la progression fiscale actuelle. Pour

les hauts revenus, l'OGBL demande l'introduction de tranches d'imposition supplémentaires avec une augmentation correspondante du taux d'imposition maximal.

Outre l'ajustement de l'imposition des revenus des ménages monoparentaux, l'OGBL demande également l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés par l'adaptation, attendu depuis longtemps, d'un certain nombre de déductions fiscales et d'exonérations.



3. Les allègements fiscaux accordés aux entreprises ont pris des proportions qui non seulement violent massivement les principes de justice fiscale et de responsabilité sociale des entreprises, mais ont également contribué de manière significative à la redistribution de la charge fiscale au détriment des ménages privés et à l'affaiblissement de la capacité financière des pouvoirs publics.

Si en 1985, le taux d'imposition des entreprises (y compris l'impôt de solidarité) était d'environ 48 %, il est tombé à 37,5 % en 2000 et à 25 % en 2020. En outre, comme le montrent plusieurs études, la contribution fiscale réelle versée reste bien inférieure à ces taux d'imposition. L'OGBL ne nie pas le rôle du dumping fiscal international pour la fiscalité des entreprises. L'OGBL soutient donc les premiers efforts timides en faveur d'une harmonisation fiscale internationale et d'une imposition minimale des entreprises.

En ce sens, l'OGBL demande au gouvernement de s'abstenir strictement de toute nouvelle réduction de la fiscalité des entreprises.

Un changement d'orientation de la politique fiscale est nécessaire. Au niveau international comme au niveau national.

4. La baisse de la contribution des entreprises à l'impôt de solidarité, qui finance le «Fonds pour l'emploi» et donc, par exemple, les allocations de chômage, le chômage partiel et les mesures de formation continue, ne se justifie plus non plus. Dans la lutte contre le chômage, les entreprises doivent apporter une contribution financière plus importante!

5. Les revenus du travail (salaires) sont imposés jusqu'à quatre fois plus que les revenus du capital (dividendes, stock-options, revenus d'intérêts, participation aux bénéfices, etc.). L'OGBL exige que cette

inégalité soit éliminée et que les revenus du capital soient imposés à 100 % comme les revenus du travail.

6. En réponse à l'augmentation des inégalités sociales et à la redistribution du bas vers le haut de la société, l'imposition du patrimoine et de l'héritage est de plus en plus au centre des discussions sur la politique fiscale, tant au niveau international que national. L'OGBL préconise l'introduction d'un «impôt sur la richesse», qui serait élevé sur la fortune et le patrimoine. Il préconise aussi l'introduction de l'impôt sur les successions en ligne directe pour contrer la transmission des inégalités sociales. Toutefois, en tenant compte du principe de justice fiscale et de la réduction des inégalités sociales, l'OGBL demande que cette imposition soit progressive et que des abattements fiscaux suffisamment élevés soient prévus. À cet égard, l'OGBL propose une limite inférieure de 2 millions d'euros ainsi que l'exonération de la maison occupée par son propriétaire (en cas de droits de succession de la maison du parent décédé). L'impôt sur la richesse ne doit pas frapper la majorité de la population, mais les très riches.

7. En cas d'augmentation future de la taxe sur le CO₂, l'OGBL demande une compensation sociale via la voie de l'ajustement automatique du crédit d'impôt. Elle exige également l'inclusion immédiate de la taxe sur le CO₂ dans le panier de produits de base de l'indice afin qu'elle reflète la perte réelle de pouvoir d'achat.

Les propositions de l'OGBL correspondent à une politique fiscale plus juste et à la sauvegarde des capacités financières des pouvoirs publics.

C'est aussi le moyen d'empêcher le retour d'une politique d'austérité socialement régressive après la crise Covid.

Si des efforts fiscaux à court terme et limités dans le temps sont nécessaires à la suite de la crise Covid, l'OGBL préconise également l'introduction d'un «impôt Corona» limité dans le temps sur les bénéfices extraordinaires des entreprises pendant la crise et sur les grandes fortunes. ◊



Empêcher le retour d'une politique d'austérité socialement régressive après la crise Covid.

Vivre et travailler en harmonie: cela doit être possible!

Un bon travail signifie bien plus qu'un bon salaire. Ce sont précisément les aspects qualitatifs qui gagnent en importance. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est l'un des plus grands défis de notre époque. Les familles doivent jongler quotidiennement avec leur emploi, leurs enfants, leur ménage et d'autres engagements.

Le problème de l'équilibre souvent absent entre vie professionnelle et vie privée ne se résoudra pas par lui-même, mais deviendra encore plus aigu. Le taux d'emploi des femmes a très fortement augmenté et, surtout dans la jeune génération, les deux parents travaillent. Dans le même temps, l'intensité de notre travail a augmenté et les nouveaux moyens technologiques font que les frontières entre la carrière professionnelle et la vie privée s'estompent et disparaissent de plus en plus. Par conséquent le risque d'épuisement professionnel a grimpé.

Mais outre le temps consacré à ses êtres chers, à la culture, au sport, à l'engagement dans des clubs ou dans la politique est au moins aussi indispensable à notre société que l'utilisation de notre travail pour la croissance économique.

Mettre en pratique le droit à la déconnexion!

La question de la déconnexion découle à la fois du fonctionnement de plus en plus digital de notre société et de l'adoption de comportements d'utilisation malsaine des possibilités offertes par le monde numérique.

En mars 2021, le Conseil économique et social a adopté un avis sur le droit à la déconnexion.

Cet avis stipule qu'au niveau du Code du travail, notamment en ce qui concerne les dispositions légales en matière de sécurité et de santé au travail pourraient utilement être complétées par une nouvelle section intitulée «respect du droit à la déconnexion» ainsi que par l'ajout d'un nouvel article en vue de la mise en œuvre pratique de mécanismes qui favorisent le respect de ce principe dans les entreprises où les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Un projet de loi vient d'être déposé.

L'OGBL revendique que ce sujet soit traité prioritairement afin que cet accord sur le droit à la déconnexion soit transposé dans les plus brefs délais.

Un congé social pour tous!

La directive européenne du 20 juin 2019 sur la conciliation vie familiale-vie professionnelle prévoit que chaque État-membre prenne les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Cette directive devra être transposée dans les États-membres au plus tard jusqu'au mois d'août 2022.


En tant qu'OGBL, nous revendiquons qu'un congé social, qui existe déjà dans certaines conventions collectives, soit généralisé par voie légale. Ce congé social s'élèverait à au moins 5 jours par an pour tous les salariés. Les modalités de ce congé social sont à régler soit dans le cadre de la Convention collective, soit faire l'objet d'un commun accord au sein de chaque entreprise entre

la délégation du personnel et l'employeur.

Travailler moins, vivre mieux!

L'histoire du travail au Luxembourg, depuis la fondation des syndicats libres, est aussi une histoire de réduction du temps de travail. Il y a eu des améliorations régulières, limitant le nombre maximal d'heures à travailler par jour et par semaine, et augmentant le nombre de jours de congé, ont été régulièrement améliorés depuis le début du XX^e siècle, jusqu'à ce que les améliorations progressives s'arrêtent après les années 1970, suite à l'introduction de la semaine de 40 heures et de la cinquième semaine de congé. Des réductions du temps de travail n'ont eu lieu que dans le cadre de conventions collectives individuelles sous l'égide de l'OGBL. Puis, en 2019, pour la première fois depuis alors – grâce à l'engagement et à la campagne nationale de l'OGBL en faveur de la réduction du temps de travail – un jour de congé et un jour férié supplémentaire ont été introduits.

Mais ce n'est pas suffisant. Nous continuons à demander l'introduction légale de la 6^e semaine de congé. Six semaines de vacances pour tous les salariés au Luxembourg, ça doit être faisable! Mais le nombre hebdomadaire d'heures de travail doit également être réduit. L'exemple de l'Islande, où 86 % de la population active bénéficie désormais d'une semaine de 4 jours, en témoigne: la réduction des heures de travail est possible. Et le dialogue avec les syndicats permet de négocier les modalités appropriées de mise en œuvre dans les secteurs respectifs. C'est une question de volonté politique et sociétale. ♦

A woman wearing a white dress with a colorful floral pattern is walking barefoot on a large, dark rock. She is positioned in the foreground, with her legs and feet clearly visible. The background shows a calm body of water and a soft, hazy horizon, suggesting a sunset or sunrise. The overall mood is peaceful and serene.

L'exemple de l'Islande, où 86 % de la population active bénéficie désormais d'une semaine de 4 jours, en témoigne: la réduction des heures de travail est possible.

Pour une sécurité sociale universelle, forte et solidaire



L'OGBL insiste sur le système de financement solidaire actuel et qui a garanti à tous les citoyens un droit d'accès égal à des prestations sociales de qualité.

L'OGBL s'oppose catégoriquement à tout dessein politique visant à réduire la part des employeurs ou de l'Etat au financement de la sécurité sociale.

Si'il devait exister dans le domaine des assurances sociales des besoins supplémentaires de financement, l'OGBL a des propositions concrètes pour y remédier. La population a un droit légitime à une protection de la santé et à une protection sociale optimales ainsi qu'à des prestations sous forme de revenus de substitution appropriés et de consolidation sociale des revenus en vue de la protection contre des risques de la vie.

Tirer des leçons de la pandémie pour l'avenir

Une relance économique et sociale doit être une priorité dans les prochains mois après cette pandémie vécue, par conséquent l'accès de toute personne aux soins de santé de qualité tenant compte du progrès technique et de la digitalisation doit être garanti indépendamment de la situation individuelle en matière de revenu.

Actuellement, la situation financière de l'assurance-maladie est en équilibre, mais néanmoins fragile.

Si la situation financière de l'assurance-maladie venait à se dégrader, l'OGBL n'acceptera pas de dégradations des prestations de santé qui auront pour conséquence une augmentation des charges supplémentaires pour les assurés (système de médecine à deux et plusieurs vitesses).

Pour assurer la viabilité du système d'assu-

rance-maladie, l'OGBL défend le principe très important du conventionnement obligatoire des prestations médicales (actes et soins médicaux) étant donné qu'une libéralisation des tarifs aurait des conséquences fatales pour le système de santé luxembourgeois.

Pour une amélioration et extension des prestations santé

Depuis des années, l'OGBL revendique une amélioration et extension de la prise en charge des prestations dans le domaine de la santé:

- Introduction définitive de la prise en charge de la psychothérapie
- La prise en charge des médecines alternatives (ostéopathie, homéopathie...)
- Un renforcement des remboursements des frais liés à l'orthodontie ainsi que l'adaptation de la nomenclature (qui

date de 1979) aux évolutions de la médecine dentaire d'aujourd'hui ainsi qu'une amélioration de la prise en charge des prothèses dentaires

- L'introduction définitive du tiers payant généralisé des soins de santé
- Instaurer une meilleure prise en charge des traitements oculaire/chirurgie réfractaire
- Analyser les transports sanitaires ainsi que sa prise en charge
- Exonération de diverses participations financières obligatoires à charge de l'assuré dénommées convenances personnelles, ainsi que le complément pour la 1ère classe sur les honoraires médicaux lors d'une hospitalisation

Pour une meilleure prise en charge lors d'une incapacité de travail pour maladie

Dans le domaine des prestations en espèces, l'OGBL se prononce pour une harmonisation du calcul des indemnités pécuniaires de maladie entre les revenus et les indemnités de maladie.

Finalement, l'OGBL revendique une solution urgente dans le cadre de l'incapacité de travail en ce qui concerne les avis contradictoires du contrôle médical de la sécurité sociale et de la médecine du travail. Cette divergence d'avis entraîne des conséquences financières néfastes pour le salarié concerné.

Infrastructures hospitalières

L'OGBL se prononce en faveur d'une poursuite des investissements dans les infrastructures hospitalières et extrahospitalières, en équipements médico-techniques, dans l'organisation des différentes prestations médicales et de soins centrés sur les patients, ainsi que dans la dotation et la qualification optimales des professions de la santé et du domaine social, respectivement dans leurs conditions de travail.

La prise en charge du patient doit avoir lieu dans le cadre d'un concept résultant de la concertation de tous les prestataires de services. L'information objective du patient doit être améliorée en continu et ce dernier

doit être intégré au concept de traitement.

Parallèlement à un meilleur contrôle-qualité et à une plus grande transparence dans tous les domaines de prestations des soins de santé luxembourgeois, l'OGBL exige que tous les prestataires de services s'adaptent régulièrement au développement scientifique et technologique par le biais de formations continues professionnelles.

L'OGBL soulève cependant la question de savoir si, pour la mise en œuvre pratique de ces objectifs, il n'est pas temps d'encourager de façon ciblée le recrutement de médecins sous forme de la « médecine salariée ».

Virage ambulatoire

L'OGBL soutient le virage vers la chirurgie ambulatoire sous la responsabilité des établissements hospitaliers. Mais il s'oppose clairement que ce virage soit utilisé pour propager une politique de privatisation des activités hospitalières. Les nouvelles structures ambulatoires doivent rester intégrés dans les structures hospitalières existantes.

L'OGBL insiste sur la mise en place des dispositions nécessaires afin d'assurer le suivi des soins du malade à son domicile (attention aux personnes seules, âgées qui ne peuvent pas subvenir seul à leurs besoins). Par ailleurs, l'OGBL n'acceptera pas de frais supplémentaire à charge de l'assuré dans le cadre du virage ambulatoire (prise en charge à 100 %).

En ce qui concerne le fonctionnement des urgences, l'OGBL doit constater que malgré ses maintes interpellations, l'accès ainsi que l'intervention rapide n'est toujours pas garanti. Ceci est inadmissible!

L'OGBL s'engage également pour le renforcement des maisons médicales ou bien la mise en place des cabinets médicaux groupant plusieurs médecins généralistes. Ces mesures pourront désengorger les urgences.

Touche pas à ma pension!

Il est important de garantir le pouvoir d'achat des pensionnés au Luxembourg.

Au regard des chiffres, l'OGBL constate

que notre système de pension demeure performant et que nos pensions sont soutenables. Il n'existe en conséquence aucune urgence à formuler de nouvelles mesures d'assainissement.

Il ne faut pas oublier non plus, que diverses mesures d'assainissement permettant aujourd'hui déjà à dégrader les prestations de l'assurance-pension, sont prévues dans la loi depuis 2013 (date de la dernière réforme) à savoir la modulation du système d'ajustement ou bien l'abolition de la prime de fin d'année.

L'OGBL se prononce pour l'annulation immédiate des mesures mentionnées ci-dessus prévues dans la loi en question et pour le maintien intégral de l'âge légal actuel à la pension ainsi que pour le maintien des pensions de vieillesse anticipée selon les dispositions légales actuelles en vigueur.

Le reclassement professionnel doit impérativement être réformé

Après de nombreuses réformes dont la dernière date de 2020, nous constatons toujours de nombreuses difficultés d'application et d'interprétation des dispositions légales, surtout en matière de l'indemnité compensatoire, de la protection du délégué du personnel, de l'encadrement des salariés reclassés, de l'indemnité forfaitaire, etc. Par conséquent, l'OGBL est intervenu auprès du gouvernement en présentant son catalogue de revendications pour remédier à la situation actuelle.

En outre, l'OGBL revendique une amnistie générale pour tous les salariés se trouvant depuis des années dans l'indemnité d'attente (ancienne loi) sans être réintégré au marché du travail.

Maison de retraite / gériatrie

La pandémie nous a montré les lacunes de notre système actuel, ce qui a été confirmé par le rapport connu sous le nom « rapport Waringo ». Il faut tirer des leçons de ce rapport et améliorer le manque de transparence en ce qui concerne les prix et prestations des diverses institutions ainsi que les critères et indicateurs de qualité (prestations et personnel).>

C'EST LE MOMENT

Plus de pouvoir d'achat, de meilleurs salaires

Des emplois sûrs

Une politique active pour le logement abordable

Une politique fiscale juste

Un vrai équilibre travail-vie

Une sécurité sociale performante

Secteur Carreleur-Marbrier-Tailleur

+/- 500 salariés

Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques (seul représentant au sein des entreprises)

Durée: 01.09.2021 au 31.08.2024

Rémunérations: augmentation des salaires barémiques de 0,75 % au 1^{er} septembre 2022 / augmentation des salaires barémiques de 0,75 % au 1^{er} septembre 2023.

Autres: adaptation de l'indemnité de congé / ajout d'un article sur le paiement des frais de stationnement / précision d'un article sur le travail au forfait d'une surface de plus de 500m² / modification et améliorations des paramètres liés au travail à forfait.

Delhaize Luxembourg

621 salariés

Syndicat Commerce (Délégués OGBL: 3/8)

Durée: 01.07.2021 - 30.06.2024

Rémunération: prime de fin d'année garantie à 100 % liée à des conditions – cette prime sera payée au prorata pour les personnes qui partent en pension / réévaluation de la grille des salaires au-delà de 20 ans d'ancienneté et prolongation jusqu'à 25 ans de service / revalorisation des primes de remplacement pour le remplacement d'un supérieur – cette prime sera effective désormais à partir de 5 jours d'absence / majoration de 5 % supplémentaires pour le travail du dimanche, soit une majoration de 90 % au lieu de 85 % jusqu'à présent.

Congés: adaptation du congé légal suite à l'ajout du 26^e jour de congé légal portant le droit à 1 jour de congé supplémentaire à partir de 5, 10, 15 et 20 années de service & une journée supplémentaire est accordée à partir de 25 années d'ancienneté.

Autres: un crédit d'heures de congé est accordé pour visites médicales à raison de deux fois quatre heures par année / instauration d'un plan d'organisation du travail avec une période de référence de 4 semaines / instauration d'un compte épargne-temps pour la sauvegarde des jours de congé d'ancienneté non-utilisé / ajout d'un article sur le droit à la déconnexion.



Syndicat Nettoyage Ateliers de Formation

Chères, chers collègues,

Nous voulons vous soutenir pleinement pour l'avenir et vous permettre d'acquérir les compétences nécessaires tout au long de votre travail!

En effet, il est important de disposer d'une bonne connaissance de ses droits et de ses capacités d'agir pour savoir convaincre et s'imposer.

Les thèmes de nos «Ateliers de formation» sont aussi variés que les exigences légales. Ces ateliers vont vous permettre d'acquérir le savoir-faire nécessaire pour répondre à toutes les questions sûres: les contrats de travail, le contrat à temps partiel, les congés, les fériés, la durée du travail, les heures supplémentaires, l'entretien préalable, la convention collective, les incapacités de travail, etc.

Ces «Ateliers de formation» sont gratuits pour les membres de l'OGBL Nettoyage et les non-membres à deux ateliers (si vous adhérez au syndicat, vous pouvez alors participer également à tous les ateliers)!

Langues: Français et portugais.

Adresse: OGBL, 31, rue Fort Neipperg, Luxembourg

Retrouvez le règlement de participation et les dates des formations en ligne sur:

ogbl.lu/formation

Luxair: Un premier pas vers une solution pour le sureffectif structurel!

Des concertations intensives entre les dirigeants des organisations syndicales représentatives au niveau national, dont évidemment l'OGBL, et le gouvernement, sous l'égide des deux Vice-Premier ministres François Bausch et Dan Kersch ont eu lieu afin d'analyser l'évolution économique et sociale de Luxair.

En l'occurrence, les partenaires sociaux et les représentants du gouvernement ont passé en revue le déroulement des opérations suite à la crise sanitaire et les effets sur le personnel pendant les derniers mois. Malgré, une saison estivale marquée par une reprise des activités au niveau des vols vacances et une nette augmentation au niveau du tonnage du fret aérien sur l'année en cours, la situation générale reste très difficile et marquée par une grande volatilité.

Néanmoins, la reprise des activités a permis une nette réduction du recours au chômage partiel en 2021 par rapport à la situation de l'année dernière. Cependant, les parties constatent une première

alarme concernant la cellule de reclassement: actuellement, un sur-effectif structurel de 69 salariés apparaît sans de véritable issue jusqu'à ce jour.

Toujours en présence de difficultés de réorientation pour ces 69 salariés suite aux efforts de réorganisations, les responsables du gouvernement et les partenaires sociaux se sont accordés pour recourir à un prêt temporaire de main-d'œuvre de longue durée auprès des instances et administrations de l'Etat. L'objectif de cette démarche est de pouvoir offrir à ces salariés un emploi définitif et durable auprès de l'Etat. Cette solution de maintien de l'emploi et de sauvegarde des existences des salariés concernés correspond aux dispositions de l'accord tripartite Aviation conclu en fin d'année 2020.

Dans ce contexte, un suivi étroit des salariés en prêt temporaire de main d'œuvre sera mis en place par la délégation du personnel. Déjà, actuellement un certain nombre de salariés est détaché en prêt de main-d'œuvre auprès de diverses admi-

nistrations, dont notamment le traçage des contacts Covid-19 au sein de la direction de la santé.

Les représentants du gouvernement proposent d'analyser les besoins des différentes entités et administrations de l'Etat afin de disposer pour les années 2022 et 2023 d'éventuelles solutions momentanées au chômage partiel pour les salariés encore éventuellement touchés par un sur-effectif conjoncturel.

Finalement, les représentants du gouvernement et les partenaires sociaux se sont entendus sur une prochaine réunion de la tripartite Aviation avant la fin d'année 2021 afin de suivre ensemble non seulement les différentes mesures décrites ci-dessus mais également l'évolution des chiffres liés aux différentes mesures d'accompagnement sociales. Surtout, les efforts indispensables au niveau de la formation continue et le besoin de disposer d'un plan d'affaires pour l'après crise sanitaire doivent être discutés. ◊



Secteur financier: résultats et bénéfices records au 2^e trimestre 2021!



L'OGBL se voit confirmé dans ses analyses et ses prévisions pour le secteur financier suite à la publication par le STATEC de son dernier «Conjoncture Flash».

Les représentants du patronat ABBL et ACA avaient quant à eux prédit un scénario catastrophe et l'Aleba les avait suivis en s'abstenant de demander une amélioration salariale pour le secteur.

Selon la publication du STATEC, les opinions relatives à l'évolution des résultats et des bénéfices au cours du 2^e trimestre n'ont jamais été aussi bonnes pour les banques de la zone euro.

Les résultats publiés par les **grandes banques européennes** le confirment. Les bénéfices ont été portés par une forte réduction des provisions passées l'an der-

nier pour couvrir les risques de défaut sur crédits, une solide reprise des activités de banque de détail et d'investissement et une progression des revenus sur commissions, qui bénéficient de la dynamique des marchés boursiers. La croissance des valorisations en bourse a également profité aux placements en assurance-vie et aux fonds d'investissement, dont les actifs ont progressé de 11% en zone € sur le 1^{er} semestre de 2021. Surtout, au niveau des compagnies d'assurance au Luxembourg, Les primes encaissées ont bien rebondi au 1^{er} semestre 2021 (+21% sur un an).

Même au cours des négociations des conventions collectives du secteur financier, lorsque les bons résultats sont devenus de plus en plus évidents, l'Aleba a continué à prêcher le catastrophisme et à

s'aligner sur le patronat. Elle n'était manifestement pas prête à se ranger du côté des syndicats pour négocier une amélioration des salaires. Or aujourd'hui, ses représentants n'ont aucun scrupule à s'attribuer les gains négociés par l'OGBL Secteur financier et le LCGB-SESF. Mais les mensonges ont de bien courtes jambes.

Sans le fort engagement et les compétences des délégués de l'OGBL, les employés du secteur financier seraient repartis une fois de plus les mains vides, malgré la bonne situation financière.

L'augmentation salariale pour les salariés des banques et assurances est le résultat direct et incontestable de l'assiduité et de la persévérance de l'OGBL Secteur Financier! ◇

Contre la privatisation du secteur des soins – Que de paroles vides de sens, Mme Cahen?

Dès le mois de mars de cette année, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a tenu une conférence de presse pour exposer le contexte du projet législatif 7753 et pour mettre clairement en garde contre les dangers du développement envisagé. Pour rappel, le projet 7753, lancé en début d'année par la ministre de la Famille Corinne Cahen, prévoit d'externaliser une grande partie des activités de l'établissement public SERVIOR par la création de filiales.

Comme l'OGBL l'a fait remarquer à l'époque, ni la délégation du personnel de SERVIOR ni l'OGBL n'ont été consultés à propos de ce plan à l'avance, dans l'esprit du dialogue social. Aujourd'hui, cette loi menace d'entraîner une détérioration immédiate des conditions de travail et de salaire d'environ 600 salariés de la seule

institution publique SERVIOR. Toutefois, ce n'est que la partie visible de l'iceberg. Le texte actuel de Mme Cahen crée un précédent dont d'autres domaines du secteur social conventionné pourraient être victimes à l'avenir. Il s'agit tout simplement d'une attaque directe contre l'une des plus grandes conventions collectives du pays, le SAS.

Le 10 mars, Mme Cahen a rencontré le plus grand syndicat du secteur, l'OGBL. Avec la délégation du personnel, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a confronté directement la ministre de la Famille aux graves conséquences de son projet. Mme Cahen a également reçu un refus clair de la part de la CSL. Dans son avis du 6 avril, elle a tout simplement rejeté l'ensemble du texte de loi pour les raisons mentionnées ci-dessus.

Tant dans l'entrevue que dans un communiqué de presse du ministère, Mme Cahen a assuré que le projet de loi 7753 n'aurait pas pour effet de miner la convention collective. Cependant, la question se pose maintenant à savoir si la ministre était sérieuse ou si ce n'était que des paroles dépourvues de sens, car depuis lors, rien ne s'est passé. Compte tenu de la résistance du personnel concerné, il est inacceptable que ce projet de loi continue son chemin à travers les instances.

L'OGBL demande à Mme Cahen de geler immédiatement le projet de loi. Si les déclarations de la ministre au printemps étaient sérieuses, il ne doit plus y avoir de danger de privatisation dans le texte législatif avant toute autre étape. Toutefois, s'il ne s'agissait que de promesses vides, des actions syndicales seront entreprises. ◊





**Nous, les oubliés
du secteur de la santé**

Les laboratoires privés de reconnaissance



SYNDICAT SANTÉ, SERVICES SOCIAUX ET EDUCATIFS

**Une convention collective de travail pour
les salarié.e.s des laboratoires privés**

ogbl.lu — f ogbl.sante — OGBL_Luxembourg

Secteur des électriciens: face à l'attitude du patronat, l'OGBL commence à mobiliser les salariés



La convention collective de travail (CCT) des électriciens, qui concerne quelque 5000 salariés au Luxembourg, est arrivée à échéance en mai 2018. En février 2018, les syndicats contractants – l'OGBL en tant que porte-parole dans ce dossier et le LCGB – ont demandé sa renégociation.

Depuis la demande de négociation, aucune avancée n'est à signaler jusqu'à présent.

Un catalogue de revendications, commun aux deux syndicats, avait déjà été présenté aux représentants patronaux en juillet 2018. Celui-ci contenait les revendications suivantes:

1. L'intégration dans la CCT des salariés administratifs ainsi que des autres salariés n'étant pas électriciens, afin de garantir que ces derniers aient au moins droit aux mêmes avantages extra-légaux que leurs collègues électriciens: prime de fin d'année, congés supplémentaires ainsi qu'une carrière de base encadrée par des salaires tarifaires.

Le statut unique, qui a mis fin à la distinction entre ouvriers et employés privés, a

aujourd'hui déjà plus de 12 ans. Il n'y a donc plus de raison valable pour maintenir cet anachronisme dans les CCT de l'artisanat de la construction. Il est temps de mettre fin à cette discrimination entre collègues d'une même entreprise.

Mais l'OGBL doit malheureusement constater que le camp patronal s'oppose à cette revendication qui est pourtant plus que légitime.

2. En ce qui concerne le volet salarial, l'OGBL revendique une augmentation linéaire de 4,5 % sur trois ans (3x1,5 %) pour l'ensemble des salariés.

Ici encore une fois, le patronat s'oppose à cette revendication, préférant restreindre la discussion salariale autour de la seule grille de salaires actuelle.

Celle-ci se déploie sur, au maximum, 10 ans d'ancienneté en articulant 6 groupes en fonction de la qualification, de l'expérience et/ou de la responsabilité de chaque salarié. La grille salariale compte donc au total 60 échelons.

Or, au moment où les syndicats ont demandé l'ouverture des négociations (2018), 13 échelons sur 60 se trouvaient au niveau du salaire social minimum, essentiellement les catégories de salariés les moins qualifiés. Actuellement, 25 échelons se trouvent au niveau du salaire social minimum. Et ce ne sont plus seulement les moins qualifiés, mais également et surtout les plus qualifiés. Le groupe 4 par exemple (celui des électriciens disposant d'un CATP) se trouve presque entièrement au niveau du salaire social minimum (qualifié), quel que soit l'ancienneté. Même la carrière de chef d'équipe (qui a pourtant une grande responsabilité dans la gestion d'un chantier) débute actuellement au salaire social minimum qualifié.

A chaque augmentation du salaire social minimum, des échelons de la grille salariale de la CCT des électriciens sont avalés par celle-ci.

Les employeurs diront certes que la plupart de leurs électriciens ont des rémunérations supérieures aux salaires tarifaires retenues dans la CCT, mais cet argument n'est évidemment pas satisfaisant. En

effet, premièrement, il s'agit dans ces cas, de salaires négociés individuellement entre un employeur et un salarié et qui sont donc totalement discrétionnaires. Et un employeur est toujours libre de rémunérer qui il souhaite 1-2 euros/heure de plus, même si parallèlement la CCT négociée avec les syndicats offre des salaires corrects.

Deuxièmement, cette façon de procéder peut être satisfaisante à la limite pour les salariés disposant d'un DAP/CATP et ceux qui ont plus d'expérience, mais non pour les salariés les moins qualifiés. Et l'OGBL tient à souligner qu'il négocie une grille de salaires pour l'ensemble des salariés du secteur.

Troisièmement, cette façon de procéder n'est pas d'usage dans toutes les entreprises. Et les exemples ne manquent pas, notamment au sein des grandes entreprises du secteur où la référence demeure toujours la grille salariale contenue dans la CCT.

Et puis, cette politique de captation de salariés est largement critiquable. Elle n'a en tout cas rien de visionnaire! Il s'agit bien plutôt d'une démarche de cannibalisation entre employeurs pour réussir à attirer les électriciens travaillant chez les uns et chez les autres et la poignée de ceux encore libres sur le marché du travail.

Pourtant, dans les journaux, l'ancien président de la Fédération des Artisans, Michel Reckinger (devenu entretemps président de l'UJEL) ou bien encore d'autres employeurs de premier plan du secteur de l'artisanat du bâtiment, font constamment référence à une énorme pénurie de travailleurs dans le secteur de la construction. Ce qui d'ailleurs n'est pas faux! A les entendre, il manquerait plus de 5 000 professionnels du bâtiment au Luxembourg. Mais peut-on rendre un secteur attractif avec des grilles salariales se situant au niveau du salaire social minimum?

Les employeurs se plaignent également du fait que l'État et les communes embauchent par centaines des salariés

venant du secteur privé et les jeunes sortant tout juste formés et donc déjà qualifiés. Ils y voient une «concurrence déloyale» de la part du secteur public.

Mais ne voient-ils pas de leur côté le dumping salarial auquel ils s'adonnent? Il y a là une grande incongruence entre leur pleurnichage et la réalité de leur action. Lorsqu'il y a pénurie de main-d'œuvre, le réflexe devrait être d'améliorer les conditions de travail et de rémunération. La logique n'est ici certainement pas du côté des employeurs.

Peut-on rendre un secteur attractif avec des grilles salariales se situant au niveau du salaire social minimum?

Après les premières rencontres en 2018, les entrevues avec les représentants patronaux se sont de plus en plus espacées. Et suite à la décision gouvernementale d'augmenter le salaire social minimum de 100 € au courant de l'année 2019, les employeurs, sans avancer préciser davantage leur intention future, ont demandé aux syndicats de patienter avant de poursuivre les pourparlers. 2019 a donc ainsi été une année perdue. Avec la pandémie du Covid-19, l'année 2020 n'a pas été non plus propice à la négociation.

À chaque nouvelle tentative de négociation de la part des syndicats, les employeurs ont imposé des conditions préalables. Tout d'abord, ils ont voulu revoir directement le texte de base de la convention, c'est-à-dire faire un toilettage de celle-ci, qui n'avait pas été réalisé depuis 2006. Or, ils n'ont rien fait. Début 2020, ce sont les syndicats qui ont présenté aux employeurs une version révisée du texte pour pouvoir enfin débiter les discussions. Mais les syndicats ont dû attendre jusqu'à mars

2021 pour obtenir enfin une réaction de leur part. Et quelle ne fût pas la surprise, lorsqu'au lieu d'avancer des propositions, ils se sont à nouveau présentés avec une nouvelle condition préalable.

A présent, les employeurs font dépendre la question salariale d'un accord préalable portant sur le système d'indemnisation du temps de déplacement entre le siège et les chantiers tel qu'il est prévu dans l'article 13 de la CCT.

L'OGBL est fatigué de cette approche incompréhensible, totalement ridicule et au-delà de l'inacceptable de la part des représentants patronaux dans le cadre de cette négociation. Actuellement, ces derniers ne répondent même plus aux demandes d'entrevue.

Pour l'OGBL, il est clair que les responsables patronaux devront endosser la responsabilité de tous ces retards pris dans le cadre de ces négociations. Et il faudra donc également tenir compte de ces retards dans les résultats de cette négociation (compensation). Ensuite, il faut se rendre à l'évidence qu'une carrière d'électricien n'est actuellement plus assurée par la convention collective et que par conséquent, la garantie de salaires justes et dignes pour la filière est remise en question, notamment par la venue au Luxembourg d'entreprises étrangères spécialisées dans le détachement de travailleurs et qui font du dumping social leur spécialité. Le patronat est-il prêt à assumer cette situation et la responsabilité qui y est liée?

L'OGBL demande au patronat qu'il soit enfin sérieux et constructif dans cette négociation et qu'il vienne avec des propositions qui puissent vraiment intéresser toutes les parties prenantes.

L'OGBL annonce enfin qu'il a commencé à informer et sensibiliser les salariés du secteur en vue d'une mobilisation. Pour la défense de leur convention collective et pour la défense du métier d'électricien au Luxembourg. ◊

L'OGBL/Landesverband demande des procédures d'embauche simplifiées chez TICE

Les conditions de travail des chauffeurs de bus TICE se sont massivement détériorées et le climat de travail a actuellement atteint un niveau bas. En raison d'une grave pénurie de personnel, les conducteurs sont régulièrement rappelés pendant leurs jours de congé afin d'assurer la quantité de trajets. Cela crée une situation dans laquelle les collaborateurs ont des difficultés à prendre leurs jours de congé.

Un cercle vicieux s'est développé ces dernières années. En raison des nombreux rappels et du manque de repos, les chauffeurs sont épuisés. Les congés de maladie augmentent, ce qui signifie plus de rappels, etc. En outre, les grands chantiers routiers sur plusieurs années exercent une pression supplémentaire sur les horaires et exige davantage des chauffeurs professionnels.

Ce cercle vicieux ne peut être arrêté que par le recrutement urgent d'environ 40 à 50 chauffeurs professionnels!

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles l'administration de TICE a de grandes difficultés à recruter du nouveau personnel. L'épreuve d'aptitude générale, considérée comme l'examen d'entrée dans le service municipal, est l'un de ces obstacles. Cet examen d'aptitude générale fixe des exigences non adaptées à la situation professionnelle du conducteur de bus. L'échec à l'examen d'aptitude signifie un emploi temporaire d'une durée maximale de deux ans et la fin de la perspective de carrière en tant que chauffeur de bus communal.

Un autre obstacle est l'achèvement obligatoire de la formation de conducteur professionnel, qui s'étend sur 4 semaines. Celle-ci pourrait se faire dans le cadre du stage des futurs conducteurs de bus après leur embauche par TICE, plutôt que d'être une condition préalable à l'emploi...

Une mesure que les représentants syndicaux considéraient auparavant avec scepticisme promet d'améliorer les conditions de travail dans la situation actuelle.

Les nouvelles embauches ne doivent plus être annoncées comme des contrats à durée déterminée, mais comme des employés communaux.

Cela permettrait d'éliminer le problème de l'embauche précaire chez TICE. Cela pourrait être un facteur important pour stimuler la vague de candidatures à la TICE.

L'OGBL/Landesverband insiste sur le fait que le statut de l'employé communal garantit aux nouvelles recrues la possibilité de passer au statut de fonctionnaire si elles remplissent les conditions nécessaires.

L'OGBL/Landesverband demande donc également que les examens soient proposés au moins 4 fois par an et non pas seulement 2 fois par an comme c'est le cas actuellement. En raison des longues périodes d'attente entre les possibilités de se présenter à l'examen, les collègues perdent un temps précieux jusqu'à ce qu'ils soient acceptés dans le statut de fonctionnaire. Cela s'accompagne toujours d'une perte de salaire.

L'OGBL/Landesverband demande un recrutement massif à TICE dans les mois à venir pour soulager les chauffeurs de bus actuels. Les conducteurs TICE ont droit à des conditions de travail décentes et à un environnement de travail sain pour protéger leur santé, leur vie privée et la sécurité de tous les usagers de la route. ◊



ArcelorMittal: des salariés pressés comme des citrons – L’OGBL lance un SOS «Maintenance en détresse»

L’OGBL constate que la situation se détériore au niveau de la maintenance sur les sites d’ArcelorMittal. Les réorganisations et les rationalisations se succèdent et laissent derrière elles un triste bilan. En matière de sécurité et au niveau des problèmes techniques, les chiffres sont aujourd’hui dans le rouge. L’OGBL demande un changement de cap et exige des actions immédiates!

Ce que subissent les salariés chargés de la maintenance sur les sites de production est symptomatique pour l’ensemble des salariés de la sidérurgie au Luxembourg. En voulant faire toujours plus avec moins, cela finit par casser.

Pour l’OGBL, cette stratégie a pour conséquence de détériorer les conditions de travail, l’ambiance sur le terrain, d’augmenter le nombre de maladies et les risques d’accidents. Cela a également des conséquences sur le bon fonctionnement des usines.

Bien qu’ArcelorMittal ne cesse de rappeler que la maintenance reste une priorité,

l’OGBL et les salariés constatent sur le terrain que les moyens y manquent. Aussi bien les investissements pour garantir le bon fonctionnement des installations que les investissements dans l’humain pour renforcer les équipes et leur permettre de fonctionner correctement.

ArcelorMittal ne recrute pas assez, ne forme pas assez et ne valorise pas suffisamment ses salariés. Les équipes sont de plus en plus limitées et les salariés sont pressés comme des citrons!

Dans ce contexte, l’OGBL demande des actions immédiates pour redresser la barre. L’OGBL a identifié des solutions qui valent pour tous les départements et qu’ArcelorMittal se doit d’implémenter sans attendre avec la collaboration des représentants du personnel:

- Renforcer les équipes en recrutant plus de salariés
- Améliorer les conditions de travail et l’ambiance sur le terrain
- Améliorer l’attractivité des métiers et

valoriser les salariés en place

- Plus et mieux former en assurant la transmission des savoirs
- Investir plus (d’argent) dans la maintenance, les installations et les actions communes afin d’améliorer la santé et la sécurité.

L’OGBL tient à rappeler que cette situation ne concerne pas uniquement le Luxembourg. Le 30 mars dernier, les syndicats à travers le monde sous la bannière d’IndustriAll Global Union, dont l’OGBL fait partie intégrante, ont dénoncé un triste état des lieux: les conditions de santé et de sécurité au sein des activités d’ArcelorMittal se dégradent avec un nombre croissant de décès.

Le dernier décès répertorié remonte au 16 juillet 2021 en France dans le cadre d’une opération de maintenance. Il s’agit du 16^e décès pour 2021 au sein du groupe. Jusqu’à aujourd’hui, il n’y a pas encore eu de drame au Luxembourg, mais pour combien de temps encore si rien n’est fait? ◇



Après que l’OGBL soit intervenu fin-juillet publiquement dans ce dossier, l’Inspection du travail et des mines (ITM) a procédé à des contrôles sur les sites de production. L’ITM a fait état de déficiences en matière de santé et de sécurité. ArcelorMittal a été invité à y remédier et à se mettre en conformité. Peu après, cette intervention a même donné lieu à une question parlementaire à laquelle le ministre du Travail a répondu en confirmant publiquement le constat dressé par l’OGBL.

L’OGBL Sidérurgie déplore le fait d’en arriver là, malgré ses interventions dans l’entreprise visant à obtenir confirmation de ses dires et à obtenir enfin un changement au sein d’ArcelorMittal. À noter que le sinistre compteur des décès au niveau du groupe global est malheureusement monté de 16 à 20 accidents mortels depuis juillet dernier.

Lagardère ne tient pas ses promesses

Lagardère Travel Retail Luxembourg emploie une quarantaine de salariés depuis 2015. En 2016, il avait été négocié entre la direction et l'OGBL, le syndicat majoritaire au sein de l'entreprise, que l'instauration d'une grille de salaire serait discutée l'année suivante, c'est-à-dire en 2017. Depuis quatre ans, les discussions sont ouvertes, mais sans jamais aboutir...

Aujourd'hui les salariés souhaitent davantage d'actions que de débats. Or, la direction, qui se dit sereine pour l'avenir de l'entreprise, refuse catégoriquement l'instauration d'une grille salariale comprenant des augmentations en fonction des années d'ancienneté.

En outre, jusqu'ici la société demande et reçoit. Plan de maintien dans l'emploi sur plan de maintien dans l'emploi (PME), l'entreprise perçoit des aides étatiques en bénéficiant notamment du chômage partiel. Désormais, Lagardère menace les représentants de l'OGBL de licencier 6 personnes – un chiffre stratégique pour ne pas avoir à entamer de plan social – si celle-ci ne peut pas profiter du chômage partiel, voire si le syndicat n'accepte pas de signer de PME. Il est inacceptable que



la direction exerce un tel chantage et il est évident que, pour la délégation du personnel et l'OGBL, préserver les emplois des salariés est une priorité absolue.

Las des pourparlers, l'OGBL souhaite trouver un accord de principe sur une grille salariale, quitte à l'appliquer ultérieurement en fixant une date précise de mise en application, compte tenu de l'optimisme de la direction quant à l'avenir de Lagardère. Mais, par principe, le patronat ne souhaite pas accéder à cette demande que l'OGBL

juge être pourtant très raisonnable.

L'OGBL et la délégation mandatée par les salariés estiment qu'ils ont assez donné sans rien recevoir en retour et qu'il est donc temps d'agir.

C'est pourquoi l'OGBL mènera des actions jusqu'à l'obtention de ce qui constitue actuellement l'unique revendication des salariés: l'instauration d'une grille de salaire avec augmentation par année d'ancienneté. ◊

L'OGBL s'engage pour l'avenir des salariés d'Astron Buildings S.A.

Le 23 septembre 2021, Lindab a vendu Astron Buildings S.A. au Groupe Briand, un groupe français spécialisé dans la construction de bâtiments.

Suite à cette annonce subite, les syndicats ont demandé une entrevue d'urgence auprès de la direction d'Astron pour obtenir des informations sur l'avenir du site luxembourgeois et sur son nouveau rôle au sein du groupe français. Pour les syn-

dicats, il est extrêmement important de connaître la future stratégie de l'entreprise et du groupe, ainsi que les conséquences éventuelles de ce rachat sur le développement de l'entreprise.

Les syndicats s'engagent à demander des garanties d'emploi, ainsi que des garanties quant à la pérennité du site de Diekirch, auprès des directions d'Astron et du Groupe Briand. ◊



L'OGBL dénonce les pratiques du Syndicat intercommunal SIGI

Le syndicat Service Public OGBL/Landesverband a organisé, le 16 septembre dernier, un piquet de protestation devant les locaux du Syndicat intercommunal de gestion informatique (SIGI) à Contern pour dénoncer la détérioration des conditions de travail des salariés et un dialogue social défaillant avec la direction. Le SIGI organisait précisément en ce 16 septembre une journée portes ouvertes («SIGIDAY 2021»)...

Le SIGI présente en effet des problèmes considérables dans différents domaines relevant du dialogue social et des conditions de travail. Déjà dans le dernier numéro d'Aktuell (numéro 3-2021), le Syndicat Service Public OGBL/Landesverband avait fait état de deux des griefs les plus flagrants au sein du Syndicat intercommunal SIGI à Contern.

Depuis le début de l'année, les heures excédentaires effectuées par les salariés dans le cadre du télétravail ont été annulées - c'est-à-dire volées - par la direction. Après que la direction ait interdit les heures supplémentaires qui n'étaient pas expressément autorisées par courriel en décembre, elle s'est sentie en droit de modifier rétroactivement les heures excédentaires effectuées au cours de la période de référence mensuelle dans le programme d'enregistrement du temps de travail. Les salariés n'ont pas eu la possibilité de vérifier les modifications, car ils n'ont plus accès aux décomptes originaux. Le temps de travail effectué à domicile compte comme temps de travail au même titre que le temps de travail effectué au bureau. Les salariés mettent leur temps de vie, leurs compétences et leurs connaissances à la disposition de l'employeur et reçoivent une rémunération en contrepartie, que ce soit au bureau à Contern ou à la maison, cela ne fait aucune différence. À plusieurs reprises au cours des derniers mois, les représentants du personnel et le Syndicat Service Public de l'OGBL ont tenté d'aborder et de résoudre ce conflit avec la



direction. La direction a refusé de donner suite aux offres de dialogue social et a rejeté les accusations. En conséquence, depuis la publication du magazine, nous avons été informés par une lettre d'avocat qu'aux yeux du SIGI, nous répandions des calomnies et des contre-vérités dans l'Aktuell (lire à ce propos les deux pages suivantes).

Par ailleurs, l'avocat de la direction du SIGI croit pouvoir expliquer à l'OGBL que la politique de recrutement d'une entreprise ne regarde pas le syndicat. Nous sommes en désaccord profond avec cette affirmation. Bien entendu, le Syndicat Service Public a pour mission de veiller à ce que la politique de recrutement dans le service public respecte les standards du secteur public. En particulier lorsqu'il s'agit de tendances à la privatisation telles que nous pouvons les observer au sein du SIGI: La moitié des personnes qui effectuent un travail pour le SIGI ont un contrat de travail avec une entreprise privée qui vend ses services au SIGI. Il est scandaleux que certains des collaborateurs travaillent exclusivement pour le SIGI depuis plusieurs années ou ont même eu leur entretien de recrutement

directement au SIGI pour ensuite se voir proposer un contrat par une entreprise de prestation de services informatiques privée. C'est une façon de détourner l'argent public vers des poches privées au lieu de créer des emplois sûrs tels qu'ils devraient l'être dans le secteur public. Ceci est inacceptable pour l'OGBL et il est de notre devoir, en tant que syndicat, de dénoncer de telles pratiques.

Le Syndicat Service Public OGBL/Landesverband exige:

- La restitution de toutes les heures travaillées
- L'embauche des collègues «externes» comme salariés du syndicat intercommunal.
- Des efforts plus importants de la part de la direction en faveur du dialogue social au sein du syndicat intercommunal.
- Aucune autre tentative d'intimidation visant les activités syndicales.
- Le début immédiat de négociations de convention collective. ◊

MISE AU POINT – Syndicat Intercommunal de Gestion Informatique

Retour sur l'article «Heures de travail volées, embauche précaire et adhésion à l'OGBL»

Dans le dernier numéro d'Aktuell (numéro 3-2021), le syndicat professionnel Service Public OGBL/Landesverband a dénoncé certains problèmes au sein du syndicat intercommunal SIGI à Contern.

Depuis la publication de ce numéro, nous avons été informés par une lettre d'avocat qu'aux yeux de SIGI et de son avocat, nous répandions des diffamations et contre-vérités. Dans le présent article, nous voulons montrer en détail pourquoi ce n'est pas le cas à nos yeux.

L'article susmentionné expliquait deux problèmes auxquels nous, en tant que représentants du personnel du SIGI, devons faire face. D'une part, un conflit sur les horaires mobiles et des heures de travail «volées» qui existe depuis le début de l'année, et d'autre part, la politique de recrutement du syndicat intercommunal.

1. Le 22 décembre 2020, le SIGI a envoyé un courriel aux salariés, dont la plupart étaient en télétravail, leur indiquant qu'à partir de cette date, il ne leur serait plus permis de faire des heures supplémentaires en télétravail sans l'accord de la direction. Ceci est conforme à la loi, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que si elles sont ordonnées par le supérieur hiérarchique.

Cependant, il existe des règlements intérieurs au sein du SIGI qui introduisent l'horaire mobile et le compte épargne temps. Selon ceux-ci pendant une période de référence d'un mois, les salariés peuvent répartir leur temps de travail de manière flexible (avec des plages horaires fixes le matin et l'après-midi). Les heures travaillées pendant cette période qui dépassent le temps de travail normal de 8 heures

sont donc considérées comme des «heures excédentaires» et non comme des «heures supplémentaires». En outre, le règlement ne fait aucune distinction entre les heures travaillées au bureau ou en télétravail.

D'une part, la direction utilise le terme «heures supplémentaires» dans le courrier du 22 décembre 2020, d'autre part, si elle s'est trompée et a effectivement voulu parler d'«heures excédentaires», elle a alors modifié avec ce courriel le règlement intérieur sur l'horaire mobile. La loi du 23 décembre 2016 relative à l'horaire mobile (art. L.211-8) prévoit qu'une modification des règles relatives à la flexibilité du temps de travail ne peut être décidée que d'un commun accord avec la délégation du personnel.

Cependant, la délégation du personnel n'a pas été informée de ce changement à l'avance et n'a pas été invitée à donner son avis. En mai 2021, certains salariés ont remarqué que leurs heures de travail enregistrées de manière informatique dans le système d'enregistrement du temps de travail avaient été modifiées. Cela était reconnaissable au fait que certaines entrées étaient en caractères gras, indiquant qu'un changement avait eu lieu.

Dans le système d'enregistrement, il n'est plus possible de voir toutes les heures initialement enregistrées par les salariés, seuls les relevés modifiés peuvent être consultés. Les salariés concernés n'ont pas été informés de ces changements. Ce n'est que par hasard qu'un membre du personnel s'en est rendu compte et a contacté la délégation du personnel. N'ayant pas été informés de cette démarche, les représentants du personnel ont interrogé leurs

collègues, ce qui a clairement montré qu'il ne s'agissait pas d'un cas isolé.

Les représentants du personnel ont informé le syndicat Service Public OGBL/Landesverband et une lettre a été adressée au syndicat intercommunal pour clarifier la situation. La réponse en une ligne selon laquelle le règlement intérieur n'avait pas été modifié n'a évidemment pas satisfait l'OGBL, et une plainte a été transmise à l'Inspection du Travail et des Mines.

Entre-temps, un salarié concerné, qui occupe également un poste de délégué du personnel, a fait une demande pour obtenir ses décomptes originaux, qui lui ont été remis en main propre sur une feuille de papier partiellement découpée.

Lors d'une réunion avec la direction pour clarifier la situation concernant ses heures de travail, la direction a refusé qu'une représentante syndicale soit présente. Dans la dernière lettre de l'OGBL à la direction du SIGI, datée du 12 juillet 2021, nous avons à nouveau proposé de nous réunir pour trouver une solution. La seule réponse a été la lettre d'avocat.

2. Le deuxième sujet de l'article portait sur la politique d'embauche du syndicat intercommunal. L'avocat du SIGI est d'avis qu'un syndicat n'a pas à s'immiscer dans la politique de recrutement d'un employeur. En tant que syndicat, nous nous opposons fermement à cela. Il est de notre devoir, surtout dans le secteur public, de veiller à ce que l'argent public serve à créer et à maintenir de bonnes conditions de travail et de rémunération. Si des profils très spéciaux sont nécessaires pour une période déterminée et qu'ils ne sont pas disponibles dans l'entreprise ou l'adminis-



tration, alors il est légitime de faire appel à des prestataires de services privés dans le cadre du service public.

Aux yeux de l'OGBL, il n'est pas acceptable que la moitié des collaborateurs d'un syndicat intercommunal soient des personnes dites «externes». Dans certains cas, ces personnes sont invitées à des entretiens d'embauche avec des représentants de SIGI et se voient ensuite proposer un contrat par une entreprise privée. Dans de nombreux cas, les collaborateurs dits «externes» travaillent exclusivement sur les projets SIGI depuis plusieurs années.

Ceci n'est pas acceptable aux yeux de l'OGBL et un syndicat dans un pays démocratique doit pouvoir dénoncer de telles pratiques.

Nous n'acceptons pas l'accusation selon laquelle l'OGBL a répandu des calomnies et des contre-vérités sur le SIGI et nous la rejetons fermement.

3. Nous souhaitons clarifier un point, car une erreur s'est glissée dans la traduction du texte de l'original allemand en français: il s'agit en fait de 140 «collaborateurs» et non de «membres du personnel», dont 68

seulement ont un contrat de droit privé ou un statut de fonctionnaires et employés communaux. Le fait est que la moitié du personnel est composée de personnes dites «externes». Notre critique est donc toujours valable.

Une chose est sûre, le Syndicat Service Public OGBL/Landesverband continuera à s'exprimer sur les conflits et les griefs au sein du syndicat intercommunal SIGI et utilisera tous les moyens syndicaux dont nous disposons dans une démocratie pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs du SIGI. ◊

Le droit du citoyen à la sécurité présuppose une police qui respecte le principe d'équité

Dans la discussion actuelle au sujet de la sécurité dans le pays, la question concernant la présence policière sur le terrain se pose sans cesse. L'ADESP («Association du personnel policier détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaire de la police grand-ducale») veut énumérer les griefs, qui ont en particulier fait en sorte que les policiers dans notre pays ont perdu une grande partie de leur idéalisme initial, et tendent de plus en plus vers une «grève du zèle» («Dienst nach Vorschrift»).

1. Lorsqu'un incident arrive lors duquel un policier se sent obligé d'utiliser son arme de service, où quand un policier en service est blessé, il est abandonné par l'administration. Il ne reçoit ni de soutien par la direction de la police, ni existe-t-il quelque procédure ou service interne, qui pourrait aider le policier lors du déroulement de la procédure. Un policier avec une certaine expérience professionnelle va donc éviter de se retrouver dans une telle situation.

2. Lorsqu'avec la réforme policière de 2018, la carrière B1 (anciennement carrière de rédacteur, donc niveau scolaire 1re/13^e) fut introduite, les policiers avec ce niveau scolaire n'ont pas été reclassés par analogie à l'administration générale dans la carrière B1». Ils sont restés dans la carrière C1, malgré toutes les promesses faites en 2015 par les responsables politiques de l'époque Etienne Schneider et Francine Closener. Cela concerne surtout les policiers ayant rejoint la police entre 1999 et 2018. Il s'agit là de la majorité des policiers.



3. Depuis la réforme policière de 2018, la plupart des policiers sont recrutés avec un niveau 1re. Ces policiers entrent dans la carrière B1. Donc précisément la carrière, dans laquelle les policiers qui ont rejoint la police avec exactement le même niveau scolaire n'ont pas été reclassés.

4. Depuis 2018 il existe dans la police une mixité des carrières. Ceci signifie que des policiers de carrière C1 et B1 font le même travail, mais n'ont pas la même rémunération. Donc entre autre, les policiers qui ont

rejoint la police avec niveau de 1re avant 2018 (et qui n'ont pas été reclassés) font le même travail que les nouvelles recrues en carrière B1 depuis 2018, mais seulement pour un salaire moindre.

5. Le ministre de la Police attend maintenant des policiers qui sont arrivés à la police avant 2018 avec un niveau de 1ere et qui se trouvent toujours en carrière C1, qu'ils introduisent dans leur travail leurs collègues, arrivés à la police après 2018 en carrière B1 (et qui donc sont mieux payés). On peut s'imaginer que l'enthousiasme des policiers qui ont ainsi été lésés reste plutôt limité. En d'autres termes, ce recrutement massif mentionné sans cesse par le ministre de la police, Henri Kox, est construit sur du sable.

6. Des calculs ont révélés qu'il y a des différences conséquentes au niveau des pensions des policiers. Et cela malgré le fait qu'ils font exactement le même travail. Les policiers qui ont rejoint la police entre 1999 et 2018 courent le risque de percevoir entre 1/5 et 1/3 de la pension de leurs collègues qui ont été embauchés avant 1999 (ancien régime) et après 2018 (salaire d'entrée élevé à cause du statut de stagiaire). Nous répétons que les policiers qui ont rejoint la police entre 1999 et 2018 constituent une grande partie du Corps de police.

7. La carrière ouverte, qui a été introduite dans la Fonction publique en 2015 n'est pas mise en œuvre dans la police. Pour cette raison les possibilités de promotion dans la police sont inférieures à celles au sein de l'administration générale.

8. On essaie d'empêcher par tous les moyens que les policiers aient accès à la carrière A2. De même, à ce niveau les possibilités de promotion ne tiennent pas le coup par rapport à l'administration générale.

9. Entretemps le tribunal administratif se voit confronté à une centaine de recours qui ont été déclenchés par ces injustices-faites maison. Et il est fort probable qu'un grand nombre de recours suivra encore. Au lieu d'abolir de façon proactive ces injustices, et par là faire en sorte que la police fonctionne à nouveau normalement, les ministres de la Police Henri Kox et François Bausch ainsi que le ministre de la Fonction publique Marc Hansen ont préféré attendre la fin de ces centaines de procès qui ont été entamés depuis l'introduction de la nouvelle loi policière en 2018. Les premiers verdicts cependant sont attendus au plus tôt pour 2022. En plus les policiers sont consolés avec l'argument que la réforme ne datait que de trois ans, et que maintenant il fallait vivre avec les problèmes et les répercussions jusqu'à la prochaine réforme, dans 20 ans...

À cause de la passivité des ministres Henri Kox et Marc Hansen, il ne faut pas s'attendre que la situation actuelle à la police s'améliorera dans les prochains temps. Nous renouvelons pour cette raison l'appel au gouvernement de prendre ses responsabilités et de faire en sorte que la normalité fasse de nouveau son entrée auprès de la police. Ceci en faisant en sorte qu'entre autres les griefs mentionnés ci-dessus soient rectifiés. ◊



Département des Travailleurs Handicapés

Personnes à mobilité réduite: les obstacles persistent!

Un an et demi après la réforme du service de transport destiné aux personnes à mobilité réduite (le service Adapto), la situation est encore loin d'être satisfaisante pour les personnes concernées. Pour certaines d'entre elles, la situation s'est même empirée. C'est le bilan que dresse le collectif 1329 qui, à l'occasion de la semaine européenne de la mobilité qui s'est tenue du 16 au 22 septembre derniers, a souhaité attirer l'attention sur les obstacles que continuent de rencontrer au Luxembourg les personnes à mobilité réduite.



Pour rappel, le collectif 1329 s'était constitué en 2019 au moment des débats autour, précisément, de la réforme du service Adapto. Ce collectif est composé du département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL, du syndicat Transport sur Route/ACAL de l'OGBL, de l'association «Nëmme Mat Eis!», de l'ULC et d'Ana Pinto (qui n'est autre que l'auteure en 2019 de la pétition 1329) réclamant la gratuité des transports pour les personnes à mobilité réduite. Une pétition qui avait d'ailleurs connu un franc succès et avait même conduit le ministre de la Mobilité à revoir son projet de réforme en rendant le service Adapto désormais gratuit, ce qui est donc le cas depuis le 1^{er} mars 2020.

Si le collectif 1329 salue évidemment l'introduction de la gratuité du service Adapto, d'autres dispositions de la réforme sont venues quant à elles affaiblir la qualité

du service. Ainsi, par exemple, la centralisation du système de réservation au sein de la «Mobilitészentral» est venu drastiquement rallonger le temps d'attente au téléphone avant d'obtenir un interlocuteur (ce qui, en cas de problème peut avoir des conséquences dramatiques pour la personne concernée en fonction de son handicap, p.ex. un minibus qui n'arrive pas alors qu'il a été réservé laissant l'utilisateur seul au milieu de la nature). Quant à l'application digitale mise en place pour passer une réservation, celle-ci ne permet plus de savoir en avance même le nom de l'entreprise qui prendra en charge le trajet, alors qu'auparavant les usagers avaient le plus souvent toujours à faire au même chauffeur de la même entreprise, qui connaissait donc également leurs besoins spécifiques.

Mais là n'est pas le plus grave. En effet, depuis l'introduction de la gratuité du service Adapto, toute une série d'anciens bénéficiaires se sont vus tout simplement retirés leur droit à ce service, au motif que leur handicap ne serait «pas si grave» et que l'Etat aurait beaucoup investi ces dernières années dans les transports publics pour les rendre accessibles aux personnes à mobilité réduite. Notons au passage que certains anciens bénéficiaires qui se sont vus retirer leur droit à l'Adapto et qui ont fait un recours contre cette décision, lorsqu'ils avaient un permis de conduire, se le sont fait confisquer sur arrêté ministériel (=plus d'Adapto ni de permis de conduire).

Le collectif 1329 tient à souligner dans ce contexte que si lui aussi plaide pour une inclusion maximale des personnes à

mobilité réduite, il faut tout de même tenir compte du fait que, premièrement, certaines personnes, au regard de la gravité de leur handicap, auront toujours besoin de recourir à un service de transport spécifique. Et, deuxièmement, que les infrastructures actuelles sont aujourd'hui encore loin de satisfaire les besoins existants. Ainsi, comme le révèle le ministre de la Mobilité lui-même dans une récente réponse parlementaire, seuls 17% des arrêts de bus et des quais de gare du pays sont actuellement aménagés pour pouvoir accueillir des personnes en fauteuil roulant et que seulement 7% d'entre eux sont équipés de bandes podotactile dont ont besoin les personnes malvoyantes. Car il faut bien avoir conscience que des transports publics accessibles aux personnes à mobilité réduite ne signifient pas seulement de disposer de bus et de trains adaptés, il faut également que les personnes concernées puissent y accéder.

Les membres du collectif 1329 déplorent par ailleurs un manque d'écoute de la part du ministère qui donnerait très peu de suites à leurs sollicitations. Or, comme ils l'expliquent, la réussite en la matière par exemple du tram – qui garantit une accessibilité optimale pour les personnes à mobilité réduite – réside précisément dans le fait que des personnes à mobilité réduite diverses ont été associées dès le début dans la conception du projet.

Le collectif invite les députés à faire l'expérience dans leur chair

Afin de sensibiliser le monde politique aux difficultés que présente aujourd'hui toujours le fait de devoir se déplacer par les transports publics au Luxembourg lorsqu'on est une personne à mobilité réduite, le collectif 1329 a invité les partis politiques représentés à la Chambre des députés à en faire l'expérience dans leur chair. Ainsi, les députés sont invités à effectuer un trajet en simulant une situation de handicap (yeux bandés et bâton / fauteuil roulant / attelle fixée à une jambe et béquilles). Plusieurs députés ont déjà pris part à l'expérience, dont le président de la com-



mission des Transports à la Chambre des députés, qui a d'ailleurs connu une petite mésaventure lors de celle-ci. Heureusement rien de grave! D'autres députés ont déjà pris rendez-vous ou manifesté leur intérêt et devraient donc participer dans les semaines à venir.

Le collectif espère enfin que le ministre de la Mobilité se prêterait également à cette petite expérience. Car en effet, comme bien souvent, il y a la théorie, et puis il y a la pratique dans sa matérialité concrète...◇





Le 4 septembre, la section Äischdall-Attert a organisé une excursion en bateau à Bernkastel avec ses membres.

Section Äischdall-Attert



Une délégation du comité a visité les entreprises B.Medical Systems et Luxlait.



Le 12 juillet 2021 le comité OGBL Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut a organisé une formation sur les retraites en France et les pensions au Luxembourg à l'intention des représentants du personnel.

Audun-Villerupt-Pays Haut



Le comité OGBL Audun-Le-Tiche - Villerupt - Pays Haut a organisé son assemblée des membres le 17 septembre en présence de Nora Back et a remercié 23 jubilaires de 25, 40 et 50 ans.



Le 25 septembre dernier, la section Musel-Sauer a rendu hommage avec les élus de Grevenmacher aux soldats américains de la 331^e unité du 83^e régiment d'infanterie qui sont morts pour notre liberté.



La section OGBL Musel-Sauer a remis un chèque d'une valeur de 2 000 € à Frank Schmit de la Croix Rouge en faveur des victimes des inondations de juillet 2021.



Musel-Sauer



Le 10 juillet, la section organisait un «apéro-pétanque» avec barbecue au bistrot «Quai Boulodrôme» à Grevenmacher.

agenda

Date	Heure	Section	Évènement
10/10	12h00	Klierf-Housen	Assemblée des membres avec fête des jubilaires ♥ Robbescheier, Munshausen
15/10	17h00	Uelzecht/Mess	Assemblée des membres ♥ Centre Culturel Arthur Thinnès, Mondercange
15/10	18h00	Lëtzebuerg-Zentrum	Fête des retraités ♥ Restaurant Sieweburen à Luxembourg
15/10	19h00	Äischdall-Attert	Assemblée des membres avec fête des jubilaires ♥ Restaurant Bräiläffel, Kleinbettingen
15/10	19h00	V.S. Ettelbréck	Assemblée des membres avec fête des jubilaires ♥ Salle des fêtes Am Frounert, Bissen
22/10	19h00	Frontaliers belges	Fête des jubilaires ♥ Restaurant Le Clos marine à Bastogne
23/10	16h00	Lëtzebuerg-Zentrum	Soirée élèves méritants ♥ Weimerskirch-Luxembourg
23/10	18h00	Musel-Sauer	Assemblée des membres ♥ Simon's Plaza, Grevenmacher
29/10	15h00	Käldall	Fête des retraités ♥ Centre culturel, Rumelange
29/10	18h30	Deutsche Grenzgänger	Fête des jubilaires ♥ Hotel Zur Saarschleife, Mettlach-Orscholz
12/11	18h30	Deutsche Grenzgänger	Fête des jubilaires ♥ Nells Park Hotel, Trier
13/11	18h30	Musel-Sauer	Fête des jubilaires ♥ Bistro Quai, Grevenmacher
19/11	19h00	Lëtzebuerg-Zentrum	Présentation de l'ONG OGBL « Solidarité syndicale » ♥ Casino syndical, Bonnevoie
26/11		Esch/Uelzecht	Fête des jubilaires
27/11	14h30	Lëtzebuerg-Zentrum	Fête Saint-Nicolas ♥ Centre Culturel, Beggen
27/11	18h00	DBRH	Fête des jubilaires ♥ Salle des fêtes François Blouet, Roesser
01/12		Esch/Uelzecht	Assemblée des membres

Comment ne pas se mettre en porte-à-faux envers son employeur lors d'une incapacité de travail?



Sabine Martin est responsable de l'agence eschoise du Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL. Elle est également spécialisée dans les questions touchant plus particulièrement les frontaliers français. Sabine aime à rappeler que si les salariés ont des droits, ils ont également des devoirs.

Si le congé maladie est un droit dont disposent tous les salariés, il comporte également un certain nombre de devoirs qui, s'ils ne sont pas respectés, peuvent avoir de lourdes conséquences pour les salariés concernés. **Sabine Martin** revient sur les principales erreurs à ne pas commettre.

Lorsqu'un salarié tombe malade, il se rend en principe chez son médecin, qui lui prescrit une incapacité de travail qu'il doit ensuite remettre à son employeur et à la CNS. La chose semble entendue. Et pourtant, comme tu vas nous l'expliquer, il existe visiblement des impasses...

Oui, en effet. Et nous sommes régulièrement confrontés au SICA à des situations qui terminent en litige entre salarié et employeur en raison d'une incapacité de travail. La première chose à souligner, c'est qu'il ne suffit pas d'envoyer son certificat médical attestant de l'incapacité de travail à la seule CNS. Un volet de celui-ci doit être envoyée aussi impérativement à

l'employeur. C'est obligatoire. Ensuite, une erreur récurrente consiste à remettre le certificat médical attestant de l'incapacité de travail à l'employeur, mais sans avoir de preuve que celui-ci l'a bien reçu. Or, sans preuve de réception (accusé de réception, mail attestant de l'envoi, ...), l'employeur pourra toujours prétendre qu'il ne l'a jamais

Un salarié malade a l'obligation d'informer son employeur de son absence dès le premier jour

reçu — même si ce n'est pas vrai! Et il faut bien avoir conscience qu'une absence non justifiée équivaut, en droit, à un abandon de poste. Un employeur est alors en droit de licencier le salarié... J'insiste vraiment ici sur l'importance pour le salarié de s'assurer d'avoir une preuve de la réception du certificat médical d'incapacité de travail par l'employeur.

Dans quel délai ce certificat médical doit-il être remis à l'employeur?

Un salarié absent de son poste de travail en raison d'une maladie ou d'un accident doit remettre un certificat médical à son employeur, au plus tard le troisième jour de son absence. Attention aussi ici, il ne s'agit pas seulement de l'envoyer à son employeur le troisième jour, il faut avant tout s'assurer qu'il le reçoive bien encore au cours de cette troisième journée d'absence. Ce n'est donc pas la date d'envoi, mais la date de réception qui est déterminante et à laquelle il faut veiller.

Ça, c'est lorsqu'un salarié est absent de son poste de travail au-delà de deux jours! Mais quels sont les devoirs d'un salarié si la durée de son absence est inférieure à trois jours?

Alors, la première chose qu'il faut dire, c'est qu'une absence pour raison de maladie qui ne dépasse pas deux jours ne nécessite pas en principe de remettre un certificat médical à son employeur. En règle générale, un salarié qui ne se sent pas bien le

lundi par exemple et qui revient travailler le mardi ou le mercredi n'est pas tenu de présenter un certificat médical à son employeur pour justifier son absence. Par contre — et cela vaut dans tous les cas de figure — un salarié malade a l'obligation d'informer son employeur de son absence dès le premier jour. Il est préférable qu'il le fasse lui-même et qu'il évite donc de le déléguer à une tierce personne. Il peut en informer son employeur par téléphone, par mail, par SMS... En réalité, tous les moyens sont bons. Et comme je l'ai dit, si l'absence ne dépasse pas deux jours, on en reste là. Si en revanche l'absence se prolonge, il faudra en plus, comme je l'ai expliqué auparavant, que le salarié fasse parvenir à son employeur (et à la CNS) un certificat médical au plus tard le troisième jour.

Y a-t-il des spécificités dans ce contexte lorsqu'on est salarié frontalier?

En soi, les salariés frontaliers sont tenus aux mêmes devoirs que les résidents en cas d'incapacité de travail. On peut peut-être quand même insister encore une fois, plus particulièrement à l'intention des frontaliers français, sur le fait que, contrairement à ce qui prévaut en France, c'est la date de réception du certificat médical par l'employeur qui est déterminante au Luxembourg et non la date d'envoi de celui-ci. Pour les frontaliers belges ensuite, il faut savoir qu'en Belgique, contrairement au Luxembourg, à la France et l'Allemagne, les certificats médicaux ne comportent en général qu'un seul volet. Les frontaliers belges doivent donc veiller à demander à leur médecin un duplicata du certificat pour pouvoir remettre une copie aussi bien à l'employeur qu'à la CNS. La plupart des médecins belges en sont conscients et le font automatiquement lorsqu'ils savent que leur patient travaille au Luxembourg. ◊



Les sorties autorisées en cas d'incapacité de travail

Durant une période d'incapacité de travail, aucune sortie n'est permise au cours des 5 premiers jours. A partir du 6^e jour d'incapacité de travail (pour les sorties non contre-indiquées par le médecin traitant), les horaires de sortie autorisée sont fixés entre 10h et 12h et entre 14h et 18h. En cas de non-respect, la CNS peut prononcer des avertissements et/ou amendes.

La personne en incapacité de travail ne peut:

- participer à des activités sportives (sauf indication médicale),
- exercer une activité incompatible avec son état de santé,
- fréquenter un débit de boissons ou établissement de restauration, sauf pour la prise d'un repas dès le 1^{er} jour d'incapacité de travail et sous réserve d'une information préalable à la CNS, qui peut se faire via un formulaire spécifique ou par téléphone, fax ou mail (la consommation d'alcool reste toutefois interdite).

Service Information, Conseil & Assistance · SICA ·

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



Assemblée Générale

Aux membres de l'Assemblée Générale et du Conseil de Surveillance

Chère collègue, Cher collègue, nous avons le plaisir de vous inviter à l'Assemblée générale ordinaire de la «Centrale du Lav asbl» qui se tiendra

vendredi, le 22 octobre 2021 à 17h00

Maison du Peuple / OGBL Esch-sur-Alzette

L'ordre du jour portera sur:

1. Vérification du quorum
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Rapport de la dernière assemblée générale
4. Rapport d'activités
5. Bilan et compte de profits et pertes 2020
6. Rapport du Conseil de surveillance
7. Décharge du CA
8. Election des membres du Conseil d'administration et de la Commission de surveillance
9. Désignation du réviseur
10. Divers

Assemblée Générale

Aux membres de l'Assemblée Générale et du Conseil de Surveillance

Chère collègue, Cher collègue, nous avons le plaisir de vous inviter à l'Assemblée générale ordinaire de la «S.C. Maison du Peuple» qui se tiendra

vendredi, le 22 octobre 2021 à 16h00

Maison du Peuple / OGBL Esch-sur-Alzette

L'ordre du jour portera sur:

1. Contrôle des mandats
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Rapport de la dernière assemblée générale
4. Rapport d'activités
5. Bilan et compte de profits et pertes 2020
6. Rapport du Conseil de surveillance
7. Décharge du CA
8. Election des membres du Conseil d'administration et de la Commission de surveillance
9. Désignation du réviseur
10. Divers



MAISON DU PEUPLE
SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE

Fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Pour l'année académique 2021-2022, 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:

- 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.

- 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.

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

- 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:

- Les enfants légitimes.
- Les enfants reconnus à l'état civil.
- Les enfants placés dès leur jeune âge sous la tutelle d'un membre de l'OGBL.
- Les enfants issus d'une précédente union 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:

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

Affiliations précédentes: _____

sollicite 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 inscrit(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 2022 au plus tard à:

OGBL Gestion des membres

31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange



Soutenez l'ONG OGBL Solidarité syndicale

L'ONG OGBL Solidarité Syndicale est une ONG de développement qui œuvre dans les pays dits du Sud pour la justice sociale, la protection sociale, le travail décent, le droit du travail et le syndicalisme.

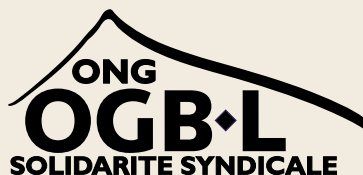
L'ONG s'active au jour le jour pour que les droits sociaux soient respectés partout dans le monde, et que chaque personne ait accès à une vie et un travail décent.

Actuellement, 3 projets sont en cours: en Bolivie (Travail digne), au Cap-Vert (Formation syndicale) et au Ghana (Protection sociale).

Faire un don

Nous nous réjouissons particulièrement des dons destinés à soutenir l'ONG dans son ensemble. Si cependant vous désirez soutenir un projet en particulier, rajoutez au virement la mention respective: «projet Bolivie», «projet Ghana» ou «projet Cap-Vert».

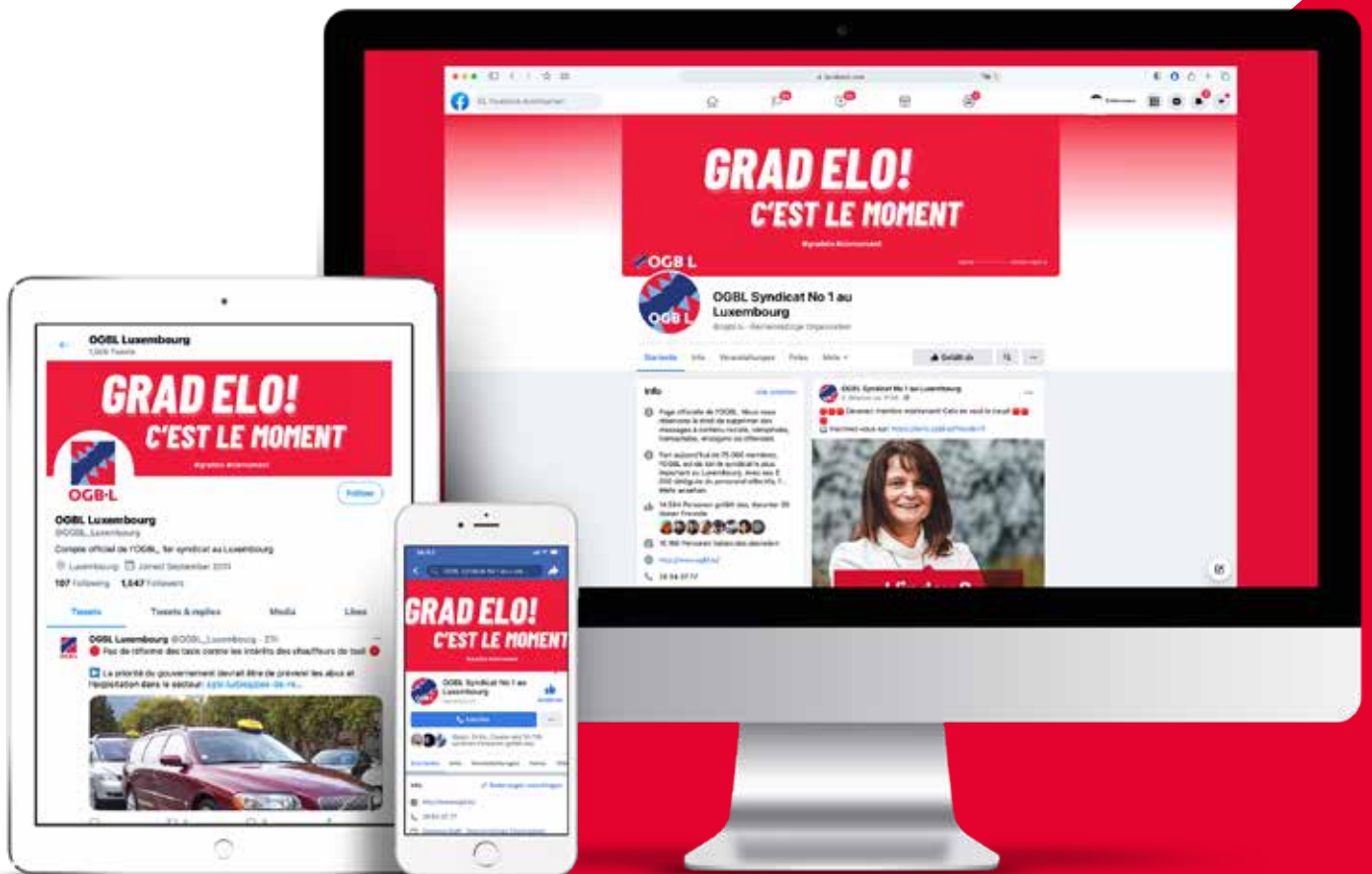
CCPLLULL LU54 1111 0828 4810 0000



follow us

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

 ogbl  ogbl_luxembourg  OGBL





Logements abordables Un 13^e mois

Plus de congé et de quoi payer les vacances FORMATION CONTINUE
LA SAUVEGARDE DE L'INDEX Plus de droits

L'OGBL le met en oeuvre. Avec la force de ses membres!

Stana & Joël, membres de l'OGBL



Nous vous accompagnons dans tous les domaines du monde du travail
Devenez membre aussi! Inscrivez-vous sur hello.ogbl.lu

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