

DOSSIER

#5 2019 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL



LES PRIORITÉS

DE L'OGBL

2019 - 2024

Les priorités de l'OGBL 2019-2024

◆ Extrait de la résolution programmatische de l'OGBL	P 3
◆ La vie active	P 4
◆ Nouveaux défis du monde du travail	P 6
◆ Pour une protection sociale de haut niveau	P 8
◆ L'éducation, un tout	P 10
◆ La famille	P 11
◆ Fiscalité & finances publiques	P 12
◆ Logement	P 13
◆ L'environnement	P 14
◆ Sur le plan international	P 15

Tous les cinq ans, l'OGBL se donne un programme, une feuille de route, indiquant quelles seront ses priorités au cours des cinq prochaines années. Un document qui, associé aux statuts de l'OGBL - sa constitution en quelque sorte - permet de savoir très précisément de quelle manière se positionne le premier syndicat du pays, quels intérêts il défend et ce qu'il revendique.

Ce programme est adopté tous les cinq ans par un Congrès ordinaire convoqué par l'OGBL, comme ce fût également le cas les 6 et 7 décembre 2019. Nous n'avons pas pu reproduire, dans le cadre de ce dossier, l'entièreté du programme avalisé par les quelque 400 délégués du 8^e Congrès ordinaire de l'OGBL. Manque de place, nous vous en proposons ici uniquement une synthèse. Veuillez également noter que l'ordre d'apparition des différents chapitres a été modifié dans les pages qui suivent par rapport au document original, offrant ainsi un agencement légèrement différent.

Si ce dossier ne saurait avoir la prétention de se substituer au véritable programme, peut-être suscitera-t-il néanmoins l'envie chez l'un ou l'autre de ses lecteurs de s'aventurer un plus loin dans la connaissance de ce que propose l'OGBL pour les prochaines années et d'aller le lire directement à la source. Dans le cas contraire, le lecteur en apprendra déjà beaucoup en parcourant uniquement ce dossier plus récapitulatif.

Le programme intégral, tel qu'il a été adopté le 7 décembre par le Congrès ordinaire de l'OGBL, est accessible sur le site de l'OGBL: www.ogbl.lu

Extrait de la résolution programmatische de l'OGBL

adoptée le 7 décembre 2019 lors de son 8^e Congrès ordinaire



L'OGBL veut un État social fort et progressiste, qui garantit et améliore la **sécurité sociale** et les prestations sociales de l'État. Nous avons besoin de services publics efficaces pour tous les citoyens, d'un enseignement public solide garantissant à tous l'accès à la meilleure éducation et à la meilleure formation possibles ainsi que des chances de formation équitables pour tous et d'un secteur de santé et de services sociaux moderne qui répond aux besoins de chacun en matière de soins de santé, d'aide sociale et de soutien.

Nous voulons l'extension rapide des transports publics ainsi qu'en général des **investissements publics** de haut niveau dans des infrastructures tournées vers l'avenir pour préparer un développement économique et sociétal du Luxembourg qui soit respectueux de l'environnement.

L'OGBL lutte contre la montée des inégalités sociales et revendique une politique fiscale équitable. Une **politique économique progressiste** et moderne doit mettre l'homme et ses besoins au centre et garantir l'égalité des chances. Tous les hommes et femmes doivent avoir accès à l'éducation, à la culture et à la sécurité matérielle. Le tissu social doit être dense. Pour cela, l'État doit être capable d'agir et posséder l'as-

sise financière nécessaire. Il ne doit pas se soumettre aux intérêts des profits de quelques-uns, mais avoir comme objectif le bien commun.

L'OGBL s'engage pour un modèle de société solidaire et équitable. Le néolibéralisme en est juste le contraire et a en fait largement dépassé sa date de péremption. Il s'est montré incapable d'affronter les grands défis et ne fait qu'enrichir une petite minorité aux dépens de la collectivité. Nous n'avons pas besoin d'une nouvelle répartition du bas vers le haut, mais d'une réduction ciblée de la concentration du capital et d'une répartition équitable de la richesse générée entre le travail et le capital. La valeur ajoutée créée par les salariés ne doit pas être utilisée à des fins de spéculations ou pour augmenter les dividendes des actionnaires, mais plutôt pour des investissements productifs.

Dans le même ordre d'idées, l'OGBL lutte pour une **fiscalité plus juste**. À cause de la baisse du taux d'imposition maximal, de l'abolition de l'impôt sur la fortune et de la non-adaptation des barèmes de l'impôt, la charge fiscale pèse de plus en plus lourdement sur les revenus moyens, même après la réforme fiscale de 2017. Un rééquilibrage doit être opéré via une progressivité plus forte de l'imposition, une augmentation de l'imposition des revenus du capital et un changement

de cap pour mettre un terme à la concurrence fiscale à l'échelle mondiale au niveau de l'imposition des entreprises.

L'OGBL exige une **politique de logement offensive** qui met fin à la spéculation foncière et qui donne aux jeunes générations une perspective de disposer de leur propre logement.

Il demande une politique salariale nationale qui ne remet pas en cause notre système d'indexation, augmente le salaire social minimum légal et renforce notre système de conventions collectives.

L'OGBL s'engage pour un **droit du travail moderne** qui protège et améliore les contrats de travail, le temps de travail, les emplois et dans leur ensemble les perspectives professionnelles et sociales des salariés. Il revendique l'amélioration de la cogestion dans le monde du travail et souhaite faire progresser l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail et dans la société.

Et enfin, l'OGBL attache une grande importance à la politique européenne. Pour une **Europe sociale** et pour une Europe qui protège les droits et libertés démocratiques des citoyens, qui s'engage pour des accords commerciaux internationaux équitables et pour le maintien de la paix.



L'OGBL dans la vie active

Un des axes prioritaires pour l'OGBL est – et demeure – évidemment la défense des intérêts des salariés dans leur vie active. Ceci vaut aussi bien dans le cadre de la lutte que mène l'OGBL pour de meilleurs salaires, que dans sa lutte pour de meilleures conditions de travail au sens large, incluant tous les aspects de protection de l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels.

Des rémunérations justes et équitables

L'OGBL s'engage au quotidien pour une politique tarifaire continue et la défense des acquis des salariés. Cette politique s'appuie sur trois piliers que sont 1) le salaire social minimum, 2) «l'index», c.à.d. le mécanisme d'adaptation automatique des salaires et des traitements à l'inflation, et 3) les négociations tarifaires entre syndicats et employeurs au niveau des entreprises. Ces trois éléments forment un tout: sans salaire social minimum ou sans adaptation automatique des salaires au coût de la vie, les négociations tarifaires entre employeurs et syndicats seraient en effet substantiellement modifiées.

Le salaire social minimum fixe un niveau minimal de revenu et empêche ainsi un dumping des salaires vers le bas. Il s'agit d'un instrument primordial dans la lutte contre la pauvreté au travail. L'OGBL revendique depuis 2015 une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum et considère l'augmentation brute de 0,9% appliquée depuis le 1^{er} janvier 2019 comme un premier pas du gouvernement allant dans la bonne direction et donc aussi un premier succès de son action syndicale. Cependant, ce premier pas devra encore être suivi par d'autres initiatives de la part du gouvernement pour satisfaire pleine-

ment les attentes légitimes de l'OGBL. En réalité, le salaire social minimum actuellement revalorisé est encore trop bas par rapport au coût élevé de la vie. Il se situe également encore en-dessous du seuil de 60% de la valeur du salaire médian, qui correspondrait à une plus juste répartition des gains de productivité. Pour cette raison, l'OGBL continue à revendiquer une augmentation structurelle conséquente du salaire social minimum.

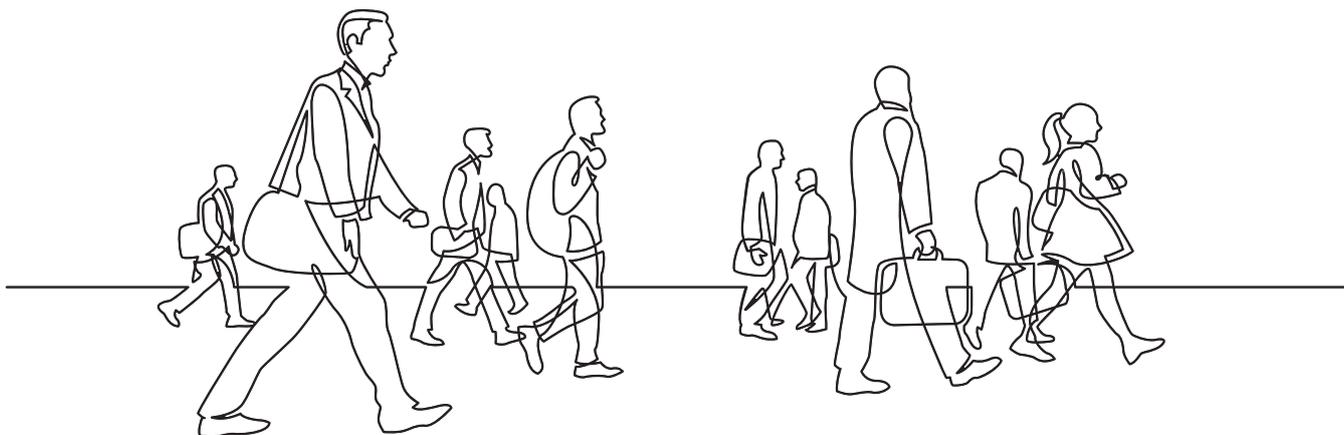
«L'index» (le mécanisme d'adaptation automatique des salaires à l'inflation) maintient le pouvoir d'achat et empêche ainsi des pertes de revenu. L'index est une des pierres angulaires des relations sociales luxembourgeoises. Il contribue de manière décisive à la paix sociale et à l'évolution économique globale du Luxembourg. L'OGBL constate avec satisfaction que son engagement au cours des dernières années a porté ses fruits et que le monde politique ne remet actuellement plus en cause le fonctionnement normal de l'index. L'OGBL appelle le patronat à faire de même. Pour l'OGBL, le maintien inconditionnel du principe de l'indexation des salaires reste une ligne rouge à ne pas franchir.

Les négociations tarifaires en entreprise que mènent l'OGBL visent à conclure des conventions collectives de travail appor-

tant e.a. des améliorations salariales, afin que les salaires ne restent pas à la traîne par rapport au développement de la productivité économique. Les bons salaires ne tombent en effet pas du ciel, il faut lutter pour les obtenir. L'OGBL négocie actuellement plus de 200 conventions collectives, ce qui constitue une de ses principales missions. Mais les négociations tarifaires traitent également de nombreux autres aspects tels que les conditions de travail, la création d'emplois décents et sûrs avec des perspectives de développement, la formation continue, la protection contre les discriminations, la sécurité et la protection de la santé ou encore l'organisation du temps de travail.

Le temps de travail est temps de vie

Après avoir réussi en 2016, non seulement à parer l'attaque patronale sur les heures de travail, mais également à faire passer une meilleure loi, puis avoir trouvé en 2018 un accord sur les comptes épargne-temps, l'OGBL continue de se battre pour de meilleurs temps de travail. Ainsi, il s'engage: pour une 6^e semaine de congé légal (un premier succès a été obtenu avec la récente introduction d'un 26^e jour de congé et d'un jour férié légal supplémentaire), contre toute tentative patronale ou politique visant une flexibilisation à outrance des temps de travail au détriment des salariés, pour la mise



en œuvre des comptes épargne-temps par le biais d'un accord interprofessionnel ou bien encore de conventions collectives, pour l'introduction de modèles innovants de temps de travail dans l'intérêt d'un meilleur équilibre vie-travail, pour des réductions de temps de travail à salaire égal et pour une meilleure réglementation encadrant le télé-travail.

Moderniser la loi sur les conventions collectives de travail

La loi sur la négociation collective au Luxembourg se révèle aujourd'hui, à bien des égards, plus du tout adaptée à la réalité du terrain. C'est pourquoi l'OGBL revendique une réforme en profondeur de celle-ci. Premièrement, la fragmentation que connaît l'économie luxembourgeoise ne permet plus de négocier une convention collective pour tous les salariés (des milliers) qui travaillent dans les très nombreuses petites et moyennes entreprises que compte désormais le pays. Pour ces salariés, le droit à une convention collective est devenu purement théorique. La loi doit être réformée notamment afin de promouvoir des accords sectoriels qui permettrait ainsi de couvrir plus de salariés. Un autre problème actuel est lié à la définition des « cadres ». Celle-ci doit être précisée pour empêcher que des salariés ayant une qualification élevée ne soient classés à tort par leurs employeurs dans la catégorie des cadres et ainsi exclus du champ d'application de leur convention collective. Par ailleurs, l'apparition répétée de problèmes procéduraux lors de négociations, mais également dans le cadre de la procédure de conciliation rend

une révision du texte de loi inévitable. Il y a notamment nécessité de renforcer le droit de grève, d'autoriser les grèves d'avertissement, d'élargir les moyens d'actions pendant la durée des conventions ou encore de simplifier, raccourcir et professionnaliser la procédure de conciliation.

Des négociations salariales globales pour l'ensemble du secteur public

L'OGBL revendique d'être associé à des négociations salariales globales pour le secteur public, alors qu'aujourd'hui, le gouvernement négocie l'accord salarial de la Fonction publique, à huis clos, uniquement avec le syndicat majoritaire dans la Fonction publique. Or, des milliers de salariés du secteur public que représente l'OGBL dépendent directement ou indirectement de ces négociations, dont les services publics communaux, les salariés de l'Etat, les salariés dans les secteurs de la santé, des services socio-éducatifs ainsi que de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Améliorer la situation des demandeurs d'emploi

Pour l'OGBL, ce ne sont pas les chômeurs qui sont à combattre, mais le chômage. Leur prise en charge doit être exempte de toute discrimination et stigmatisation. L'OGBL s'oppose clairement dans ce contexte à la notion d'« employabilité » des salariés et à l'approche consistant à culpabiliser les demandeurs d'emploi. Le demandeur d'emploi ne doit pas être forcé d'accepter n'importe quel emploi et sa situation (familiale et sociale), ses qualifications, la durée

de trajet exigée ou le fait de disposer d'un permis de conduire ou non... doivent être prises en compte. Contre les détériorations unilatérales pour le chômeur, qui ne garantissent aucunement une amélioration de sa situation sur le marché de l'emploi, l'OGBL préconise au contraire une extension des services et des prestations de l'ADEM.

Donner de meilleures perspectives d'avenir aux jeunes

Pour l'OGBL, le niveau actuel du chômage parmi les jeunes est inacceptable et doit être combattu par la création d'emplois décemment rémunérés et avec des conditions de travail adéquates. L'OGBL s'oppose par conséquent à une prétendue lutte contre le chômage des jeunes qui serait mise en œuvre à travers une dégradation des conditions légales d'embauche ou par une nouvelle extension des contrats précaires. L'OGBL revendique par ailleurs des améliorations de la Garantie Jeunes et son extension jusqu'à 30 ans (actuellement 24 ans).

L'OGBL s'oppose à l'introduction de modèles arbitraires de rémunération suivant la performance individuelle et revendique des grilles de salaires claires, transparentes et objectives.

Nouveaux défis du monde du travail

Le monde du travail est désormais en constante et rapide mutation. Il soulève de nouveaux défis que l'OGBL est prêt à affronter, en agissant concrètement pour sécuriser le salarié du XXI^e siècle.

Mieux protéger les salariés dans la nouvelle économie digitale

La nouvelle économie digitale et l'évolution technologique en cours auront inévitablement des conséquences sur l'emploi, la qualité de l'emploi et les conditions de travail. Le «travail 4.0» comporte des risques, mais également des opportunités quant à un meilleur aménagement des conditions de travail et une meilleure harmonisation entre travail et vie privée. Afin d'éviter les répercussions négatives sur les emplois, il est important d'accompagner de manière anticipative les changements technologiques. L'OGBL revendique dans ce contexte le renforcement de la protection du salarié durant toute sa carrière professionnelle.

L'OGBL revendique

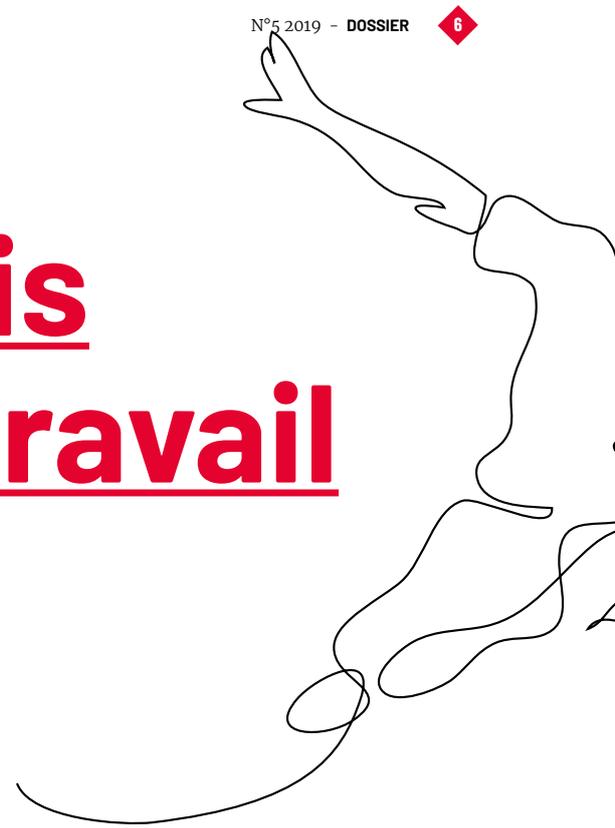
- 1** un renforcement des obligations d'information et de consultation des entreprises envers les délégations du personnel quant aux mutations technologiques envisagées et leurs conséquences
- 2** la création d'un réseau d'experts pour aider et soutenir les délégués du personnel sur tous les sujets liés aux mutations technologiques, à la protection de l'emploi et

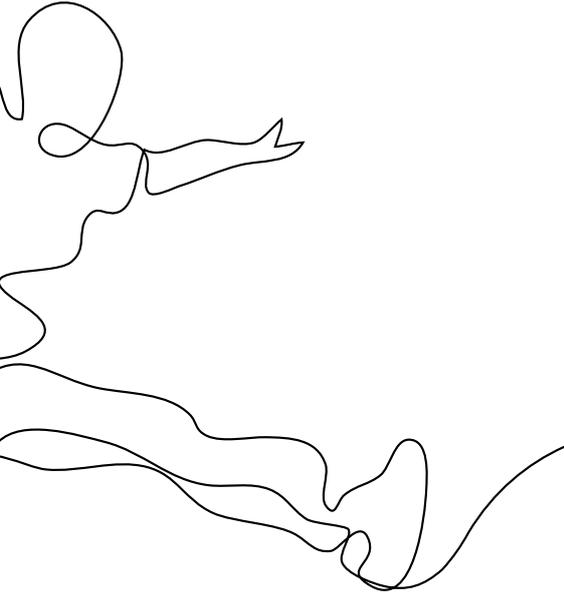
des conditions de travail, à l'établissement de plans de formation et l'organisation du travail

- 3** un dialogue avec les organisations patronales aux niveaux sectoriels sur tous ces thèmes et une analyse des accords-cadres potentiellement négociables
- 4** la création d'un véritable droit à l'orientation et à la formation professionnelle continue tant individuel que collectif (comprenant une augmentation substantielle du financement de l'Etat et la création d'une taxe de formation à charge des entreprises)
- 5** la création d'un droit légal à la déconnexion, voire même son obligation
- 6** l'amélioration de la réglementation sur le télétravail et l'introduction de règles fondamentales sous forme de dispositions légales dans le code du travail
- 7** une meilleure garantie en ce qui concerne la protection des données des salariés (il faut combattre sévèrement l'utilisation abusive de moyens de contrôle électroniques et encadrer, limiter, voire interdire les modes d'organisation du travail et l'usage de technologies pouvant avoir une influence néfaste sur la santé

physique ou psychique des travailleurs)

- 8** une révision de la loi sur la protection des données afin d'intégrer les aspects relevant de la protection du salarié (la dernière loi est un recul en ce sens)
- 9** des moyens nécessaires de contrôle et d'intervention pour l'ITM et pour un Service national unique et indépendant de Médecine du travail afin de veiller au respect et à l'application de ces nouvelles dimensions du droit du travail liées à la digitalisation de l'économie
- 10** que les salariés profitent des gains de productivité induits par la digitalisation de l'économie (en améliorant le droit au congé de formation, en diminuant la durée de travail annuelle, etc),
- 11** que le contrat à durée indéterminée demeure la règle et que le recours au travail intérimaire et aux formes de travail atypiques soient strictement limités et soumis à des réglementations contrôlées (le phénomène des «faux-indépendants» doit être stoppé)
- 12** une révision de la législation sur le travail intérimaire afin de mieux encadrer ce type de relations de travail





Sécuriser les parcours professionnels des salariés

Au regard des profonds changements au niveau des moyens et des méthodes de production, la sécurisation des parcours professionnels des salariés devient une question centrale. Pour l'OGBL, une réelle sécurisation des parcours professionnels repose sur plusieurs piliers. (1) Il faut tout d'abord assurer une politique de l'emploi globale construite sur les principes suivants: la norme absolue doit rester le contrat à durée indéterminée et il s'agit à tout prix d'éliminer au maximum et de mieux encadrer le travail «atypique». (2) Cette politique de l'emploi globale doit intégrer toutes les facettes, telles que par exemple des mesures d'insertion diverses, le chômage partiel, des garanties jeunes et un encadrement réglementaire des stages en entreprise, pour finalement prévoir des mesures adaptées pour les salariés âgés. (3) Enfin, il faut agir de manière anticipative sur les changements économiques et les situations difficiles qui s'imposent à nous: il est impératif de revoir la législation sur les licenciements économiques, les licenciements collectifs, les plans sociaux, les plans de maintien dans l'emploi, et les faillites.

Le phénomène de ladite «économie du partage»

L'OGBL met en garde contre un faux étiquetage, qui consiste à ne pas distinguer entre des formes d'économie ou de consommation collaboratives (ou de partages) souvent de type associatif et sans but lucratif, et de l'autre côté, les plateformes de type Uber ou Lyft, qui sont en réalité des entreprises capitalistes qui utilisent les nouvelles possibilités technologiques pour augmenter leurs profits. Pour l'OGBL, le 2^e type d'entreprise doit être strictement réglementé, voire interdit s'il ne se conforme pas aux règles du jeu. Actuellement, la législation luxembourgeoise empêche les formes les plus agressives de ces plateformes de s'installer au Luxembourg. Il faut garantir que cela reste ainsi et, en cas de besoin, renforcer les textes légaux.

La démocratie dans le monde du travail

Le travail syndical repose sur les possibilités de codécision et de cogestion du salariat. Il s'agit du levier d'action d'un syndicat, donnant la possibilité d'influer sur les processus de décision. La cogestion et le dialogue social sont considérés par l'OGBL comme faisant partie d'un large processus de démocratisation de l'économie.

Cogestion et dialogue social en entreprise

Si la loi de 2015 apporte une série d'améliorations, les questions des entités économiques et sociales, de la représentation dans les conseils d'administration, des droits des délégués en relation avec la protection des emplois, la protection des délégués et de leurs perspectives économiques et sociales, et bien d'autres encore n'ont pas encore été résolues. L'OGBL lance un appel au gouvernement visant à continuer à travailler sur une amélioration des droits des délégués du personnel et des syndicats.

Dialogue social national

L'OGBL revendique une revalorisation de la fonction consultative des organes tels que le Conseil économique et social (CES) et le Comité permanent du Travail et de l'Emploi

(CPE). Afin d'avoir une prise en compte sérieuse des intérêts légitimes des salariés, l'OGBL demande d'être intégrés dans les débats politiques et tous types de groupes de travail en matière de politiques sociales, fiscales, environnementales, de mobilité et de logement.

Prévenir les risques psychosociaux

Au regard de l'évolution du monde du travail vers une plus grande intensification et flexibilisation du travail, de l'exigence d'une plus grande implication individuelle des salariés dans leur activité professionnelle, d'une mobilité accrue et d'une porosité entre vie privée et vie au travail, l'OGBL revendique à ce que la prévention des risques psychosociaux soit réglementée. Contrairement à d'autres pays européens, les critères psychosociaux ne sont pas pris en compte dans la procédure d'évaluation des risques dans l'entreprise. L'OGBL revendique par ailleurs la reconnaissance des maladies psychosociales comme maladies de travail.

Reclassement professionnel

L'OGBL revendique d'urgence une réforme en profondeur du reclassement professionnel dans l'intérêt des salariés. Depuis 2002, les modifications successives de la législation n'ont pas amélioré la situation des personnes reclassées.

Protection des salariés âgés

Le nouveau monde du travail représente un défi encore plus prononcé pour le salarié âgé. L'OGBL propose dans ce contexte (1) d'introduire un plan d'action pour la promotion de l'activité professionnelle, le bien-être au travail et la protection de la santé et de la sécurité au travail des salariés âgés, (2) de repenser les fins de parcours professionnels (ergonomie des postes de travail et mise en place d'une politique de gestion des âges dans les entreprises), (3) de faciliter le recours à un aménagement du temps de travail (compte épargne-temps, réduction du temps de travail spécifique pour salariés âgés, modalités adaptées de préretraite), (4) l'instauration d'une retraite partielle permettant de cumuler travail à temps partiel et pension partielle dès l'âge de 57 ans et (5) des améliorations quant à l'accès à la préretraite.

Pour une protection sociale de haut niveau

Une société se mesure à la manière dont elle traite les plus faibles. Arrivés dans la situation où nous avons besoin de soins de santé, nous avons tous besoin et droit à une prise en charge optimale.

L'OGBL défend depuis toujours le principe d'une protection sociale de haut niveau fondée sur la solidarité et les mêmes droits pour tous. Le principe du financement solidaire est le seul qui puisse mettre à la disposition de la sécurité sociale la part nécessaire du revenu national produit et la redistribuer dans le sens de la justice sociale. L'OGBL exige que le système de financement actuel ne soit pas seulement défendu, mais amélioré et adapté. La population a un droit légitime à des services de santé optimaux, une sécurité sociale et des bonnes pensions.

Soins de santé

L'accès de toutes les personnes à des soins de santé de qualité, indépendamment de leur situation individuelle, doit être garanti. Il s'agit de la priorité numéro un pour l'OGBL. Pour l'organisation et le financement des soins de santé, il n'y a de ce fait pas d'alternative au principe général de la communauté solidaire de risque. L'OGBL s'oppose également à l'introduction d'un système de financement par forfaits (DRG) pour les soins de santé. Un tel modèle ferait des soins de santé un commerce avec toutes les conséquences néfastes pour le patient en raison d'une chasse à la productivité et à l'optimisation des profits. En ce qui concerne le personnel de soins, l'OGBL revendique des critères comme par exemple des embauches par type de profession et en nombre suffisant, et des conditions de travail dignes d'un service public de qualité. Il met en garde contre toute externalisation de prestations de santé et de soins publics et non

marchandes vers le secteur privé. Enfin, l'OGBL demande que les futurs besoins financiers croissants soient couverts par un apport supplémentaire en fonds publics et par une augmentation des recettes de l'assurance-maladie

Une offre de prestations complète de grande qualité

L'OGBL se prononce en faveur d'une poursuite de l'extension nécessaire des infrastructures médicotechniques, avec du personnel qualifié et en nombre suffisant. L'accent doit être mis sur la médecine préventive et la détection précoce. Le patient doit être au centre des processus de décision concernant son traitement médical. Dans ce contexte, l'OGBL propose d'étendre les «maisons médicales» à toutes les régions du pays et de les intégrer dans les urgences des hôpitaux afin que les questions de responsabilités en cas de transferts soient réglées. L'OGBL insiste pour que la chirurgie ambulatoire et les analyses IRM soient pratiquées dans le cadre hospitalier. Les soins ambulatoires et stationnaires doivent être coordonnés. L'OGBL revendique d'encourager de façon ciblée le recrutement de médecins sous forme de la «médecine salariée» pour la mise en œuvre pratique de ces objectifs.

Pour le conventionnement obligatoire

L'OGBL défend le principe très important du conventionnement obligatoire des prestations médicales (actes et soins médicaux). Une libéralisation des tarifs aurait en effet des conséquences fatales pour le système

de santé luxembourgeois: augmentation inefficace des coûts et voie ouverte pour l'instauration d'une médecine à plusieurs vitesses en fonction du portefeuille du patient. L'OGBL exige par ailleurs que, dans le cadre de l'assurance-maladie et de l'assurance-dépendance, l'offre la plus large possible de prestations médicales et de soins soit garantie et que les nomenclatures correspondantes soient adaptées en continu. L'OGBL réitère également ses revendications concernant la généralisation du «tiers payant», la suppression du surcoût des honoraires médicaux dans le cadre des hospitalisations de première classe, ainsi que des surcoûts d'honoraires en cas de visites médicales.

Médecine préventive

L'OGBL soutient le concept de la médecine préventive dont un des éléments majeurs est la promotion d'un environnement de travail sain. L'OGBL propose à ce niveau de prévoir des mesures efficaces et contraignantes pour lutter contre les phénomènes de stress au travail et du burn-out.

Assurance-dépendance

L'OGBL s'engage à tous les niveaux pour les personnes dépendantes de prestations de soins. Actuellement, un bilan de la loi de 2018 est en cours. L'OGBL revendique depuis le début qu'une réforme de la réforme soit envisagée si cela s'avère nécessaire. L'OGBL demande que tous les partenaires soient impliqués dans les discussions qui s'annoncent, que les prestations existantes soient améliorées et que de nouvelles prestations soient créées,

qu'il y ait plus de transparence au niveau des prestations, que les dispositions de la convention collective de travail sectorielle SAS soient respectées, qu'il y ait les dotations nécessaires en personnel qualifié, que des contrôles de qualité soient introduits, que la participation de 45% de l'Etat au budget de l'assurance dépendance soit réintroduite et qu'une réflexion sur l'exportabilité des prestations en nature pour les frontaliers qui participent au financement de l'assurance soit menée.

Assurance accident

L'OGBL revendique que le tableau regroupant les différentes maladies professionnelles soit adapté et notamment que les maladies psychosociales dues aux conditions de travail (par exemple: le syndrome du burn-out...) soient reconnues en tant que maladies professionnelles.

Médecine du travail

L'OGBL revendique une réforme de la médecine du travail, prenant en compte les évolutions du monde du travail et les risques liés au travail. Actuellement, il n'existe pas de prise en charge homogène des salariés des différents secteurs avec le même niveau de qualité et d'impartialité requise. L'OGBL revendique la mise en place d'un service national de la médecine au travail (SNMT) qui garantirait une prise en charge impartiale et indépendante des salariés. Le financement et la gestion de ce service pourrait se faire sur une base tripartite à l'instar du service de santé au travail multisectoriel. De plus, l'OGBL revendique la création d'un comité de coordination nationale de la prévention et de la sécurité et santé au travail composé par toutes les institutions impliquées en la matière.

Pensions

L'OGBL a toujours lutté et continuera de lutter pour des pensions dont le rôle est celui d'un revenu de remplacement permettant à la personne retraitée de mener une vie de qualité. Le système de pensions luxembourgeois connaît actuellement une situation financière plus que

confortable, avec des réserves s'élevant à presque 19 milliards d'euros (31 décembre 2018). Notre système de pensions est donc performant et nos pensions sont soutenables. L'OGBL défend fermement la conservation et la sauvegarde à long terme de l'assurance-pension publique du Luxembourg, fondée sur le système par répartition et financée solidairement. Au regard de l'excellente situation financière, l'OGBL revendique le retrait des détériorations introduites par la réforme de 2013. L'OGBL revendique par ailleurs le maintien intégral de l'âge légal de départ en retraite, le maintien des droits à la pension anticipée selon les dispositions actuelles, le maintien de l'ajustement et de l'indexation des retraites et la reconnaissance des stages en entreprises, des jobs d'étudiants etc. comme périodes cotisables.

En cas de force majeure (ce qui n'est actuellement absolument pas le cas au regard de l'excellente situation financière), l'OGBL propose des pistes alternatives de financement qui pourraient être mises en œuvre: (1) une hausse du taux de cotisa-

tion, (2) le déplafonnement des cotisations, avec une adaptation des prestations pour les assurés au-dessus du plafond actuel selon un calcul dégressif, (3) l'introduction d'une contribution calculée sur les revenus du patrimoine et enfin (4) la mise en place d'un impôt de solidarité envers les retraités.

Qualité de vie dans la vieillesse

L'OGBL s'engage pour le maintien de services publics de qualité accessibles et de proximité, l'accès des seniors aux outils de communication numériques, un accès au transport public plus adapté aux besoins des seniors, l'accès des seniors à des offres de formation des associations pour personnes âgées, l'adaptation des logements aux besoins spécifiques des seniors, la transparence des prix et des prestations dans les maisons de retraite et les maisons de soins, la mise en place d'un Observatoire du troisième et quatrième âges et la création d'un ministère spécifique regroupant toutes les compétences concernant le troisième et quatrième âges.





L'éducation, un tout

Une éducation de qualité est la base d'une société socialement plus juste. Avec les exigences actuelles du monde du travail, les parents ont de moins en moins de temps disponible pour assumer leurs missions éducatives traditionnelles. D'où l'importance d'une politique d'éducation intégrative et globale

Garantir la qualité dans le secteur de l'enfance

L'OGBL s'oppose à toute politique qui vise à réduire le financement et la responsabilité étatiques dans le secteur social. Une haute qualité implique des mesures concernant le personnel, notamment une dotation en personnel sensée, de bonnes conditions de salaire et de travail ainsi que la protection de la convention collective de travail en vigueur dans le secteur. L'OGBL rejette tout financement par forfaits du secteur social. L'OGBL revendique par ailleurs la création de crèches et autres structures d'accueil périscolaire en nombre suffisant pour accueillir les enfants à partir du plus jeune âge.

Défense de l'école publique

La défense de l'école publique luxembourgeoise a toujours été et restera une priorité pour l'OGBL. Seule l'école publique et gratuite qui accueille les enfants sans les séparer selon le statut social, l'origine culturelle, la conviction religieuse ou d'autres convictions personnelles des

parents peut créer les bases nécessaires d'une société démocratique et solidaire.

Défense du multilinguisme

L'OGBL considère le multilinguisme comme une des richesses du pays. Et malgré les difficultés particulières qu'il peut poser en pratique, il faut éviter de fragiliser cet atout par des enseignements focalisés sur une seule langue qui augmentent plutôt qu'ils ne résorbent les faiblesses linguistiques des élèves. Les écoles internationales publiques constituent dans ce contexte un risque. L'objectif scolaire du multilinguisme doit cependant être flanqué par des mesures qui garantissent que les origines linguistiques ne fassent pas barrière à la réussite scolaire.

Enseignement fondamental

Depuis la réforme de 2009, le travail administratif accapare progressivement une part de plus en plus importante de la journée de l'enseignant. Il y a donc lieu de revoir la tâche de l'enseignant en diminuant la partie consacrée au travail administratif. Actuellement, l'enseignement fondamental connaît une pénurie d'enseignants, du fait d'un déclin de son attractivité, non seulement en raison de sa bureaucratisation mais aussi à cause de la détérioration des conditions de travail et du manque de reconnaissance de la profession.

Enseignement secondaire

Des efforts supplémentaires doivent être prévus pour réduire les tendances au décrochage scolaire et pour améliorer l'orientation scolaire. Pour éviter qu'une sélection se produise déjà au cours de la

scolarité obligatoire, l'OGBL revendique un tronc commun pendant tout le cycle inférieur de l'enseignement secondaire classique et général. L'OGBL se prononce également contre une autonomie trop poussée des lycées, risquant de provoquer un climat malsain de concurrence entre lycées et mettant en jeu la neutralité de l'école publique.

Formation professionnelle initiale

Pour l'OGBL, le diplôme de technicien doit continuer de permettre la poursuite d'études supérieures. Toute spécialisation trop poussée et trop précoce risque de limiter les chances futures des élèves sur le marché du travail. Par ailleurs, l'OGBL se prononce pour des centres de formation sectoriels gérés paritairement par les partenaires sociaux.

Enseignement supérieur et Recherche

Pour l'OGBL, l'extension du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche est un élément essentiel d'une politique durable et orientée vers l'avenir. L'OGBL se prononce en faveur du maintien du niveau d'investissements publics élevé dans ce domaine. L'OGBL revendique par ailleurs une rupture claire avec la logique actuelle de marchandisation et un engagement de la politique pour souligner le caractère public de l'Université et des centres de recherche publics.



La famille

A un moment de leur vie active, la plupart des salariés fonde une famille – peu en importe le type – et sont directement concernés par les questions de la politique familiale menée au Luxembourg.

Pour une augmentation automatique des prestations familiales

Les coûts d'une famille avec enfants ont considérablement augmenté. L'OGBL exige une réévaluation substantielle de l'allocation familiale et la réintroduction d'un mécanisme d'adaptation à l'évolution du coût de la vie.

Le gouvernement s'était engagé envers les syndicats le 28 novembre 2014 à introduire un nouveau mécanisme visant à adapter automatiquement les allocations familiales, non seulement à l'index mais également à l'évolution des prix et des salaires. Ce projet n'a toujours pas été mis en œuvre.

Le programme du nouveau gouvernement prévoit désormais de réindexer les allocations familiales, mais seulement à la fin de la période législative, en 2023. Ceci serait un pas en arrière par rapport à l'accord de 2014 et serait totalement inacceptable au regard de la dévalorisation massive des prestations familiales. L'OGBL revendique sans plus tarder l'adaptation des allocations familiales à l'évolution des prix et des salaires.

Égalité de droits entre résidents et travailleurs frontaliers.

Le nouveau gouvernement prévoit de favoriser le recours aux prestations en nature

par rapport aux prestations en espèces.

Ces prestations seraient alors – logiquement – limitées aux personnes résidentes au Luxembourg. L'OGBL s'oppose à une telle discrimination à l'encontre des frontaliers qui paient les mêmes impôts et les mêmes contributions sociales que les résidents.

La réforme des bourses d'études doit être révisée

Après que la réforme précipitée, discriminatoire et socialement régressive de 2010 ait été invalidée par la Cour de justice européenne parce que contraire au droit européen en raison de sa discrimination des frontaliers – conformément aux mises en garde de l'OGBL –, les gouvernements successifs ont déjà révisé à quatre reprises la législation sur les bourses d'études. Grâce à l'action syndicale et judiciaire de l'OGBL, les bourses d'études ont été adaptées à l'évolution des prix et les frontaliers peuvent désormais également, s'ils remplissent certaines conditions, bénéficier des bourses d'études luxembourgeoises.

Néanmoins, ces conditions sont encore trop restrictives pour garantir une véritable égalité de traitement. Et si l'actuel projet de loi du gouvernement devrait permettre d'augmenter l'accessibilité aux bourses pour les étudiants frontaliers, il ne met toujours pas fin à toutes les clauses discriminatoires existantes. Pour l'OGBL cette aide financière constitue de fait une prestation sociale dont chaque enfant de salarié doit pouvoir bénéficier indépendamment de son pays de résidence.

Le congé parental doit être attractif – pour les deux parents

L'OGBL salue la volonté du gouvernement de motiver davantage les pères à prendre le congé parental et la possibilité de fractionner le deuxième congé. Un tel fractionnement doit cependant consister au maximum en trois périodes d'au moins un mois, afin d'éviter toute confusion avec le congé pour raisons familiales. L'OGBL se prononce en outre pour une augmentation de la limite d'âge, afin de permettre la présence d'un parent lors de moments importants de la vie de l'enfant. De nombreuses autres questions restent également non résolues (accord préalable de l'employeur, retour dans l'entreprise, etc.)

L'introduction d'un congé social généralisé est nécessaire

L'OGBL revendique l'introduction par voie légale d'un congé social généralisé, comme il peut déjà en exister dans certaines entreprises à travers une convention collective de travail.

Lutte contre la pauvreté

L'OGBL salue l'annonce du gouvernement de revaloriser l'allocation de vie chère. L'annonce doit maintenant être suivie d'actions. Pour l'OGBL, il est également important de revoir le montant du revenu d'inclusion sociale (REVIS, anciennement RMG) et revendique que son évolution parallèle au salaire minimum légal soit garantie, y compris dans le cas d'une augmentation structurelle du SSM, contrairement à une logique d'activation ou de sanction qui frappe les plus vulnérables.

Fiscalité & finances publiques



L'OGBL est en faveur d'un État financièrement fort. L'Etat, en tant qu'Etat social, joue un rôle protecteur essentiel de la sécurité et du bien-être de chaque individu.

L'OGBL se prononce pour une politique visant à renforcer l'Etat social en protégeant et en développant davantage le système public de la sécurité sociale. En même temps, l'OGBL appelle à une politique d'investissements volontariste pour préparer l'avenir. Il appelle en particulier à favoriser l'accès aux services et biens axés sur les futurs défis tels que l'éducation, la formation continue, la recherche, les soins de santé, les transports en commun, l'énergie... Pour pouvoir remplir son rôle, l'État doit bénéficier de suffisamment de recettes fiscales. Or, le poids des impôts ne doit, ni être réparti injustement, ni contribuer à une augmentation des inégalités sociales.

La dernière réforme fiscale a partiellement corrigé certaines évolutions défavorables antérieures. Raison pour laquelle l'OGBL l'a soutenu. Cependant elle n'a pas résolu certains problèmes structurels: (1) Les entreprises payent de moins en moins d'impôts (le taux le plus élevé a baissé depuis 1985 de 40 à 17%, voire 15%). (2) Les revenus des capitaux sont beaucoup moins imposés que les revenus du travail. (3) La progressivité de l'imposition des personnes privées a perdu de son efficacité et est au désavantage des bas et moyens revenus par rapport aux très hauts revenus.

Il faut contrer ces évolutions en favorisant une progressivité plus forte de l'imposition, qui mette davantage à contribution les salaires véritablement très élevés. Les

barèmes d'imposition doivent être adaptés régulièrement à l'inflation. Il est inacceptable que les grandes fortunes participent de moins en moins au financement de l'intérêt commun. Il est également inacceptable que le capital soit moins imposé que le travail. Les régimes de faveur doivent être abolis (dividendes, gains sur intérêts ou sur les plus-values). Le régime d'imposition des «stock options» doit être modifié afin d'être traité de la même façon que l'imposition du revenu du travail. L'impôt sur la fortune doit être réintroduit. L'imposition des gros héritages doit également être envisagée. L'augmentation de la TVA ou d'autres impôts indirects et non-progressifs n'est pas la bonne façon de procéder, car ils pèsent injustement plus sur les ménages à faibles revenus.

Au niveau de l'imposition des entreprises, la compétition fiscale entre les pays de l'Union européenne a entraîné une spirale de dumping fiscal qui a, d'une part, massivement réduit les marges de manœuvre budgétaires des Etats, d'autre part, augmenté en général la charge fiscale qui pèse sur la population. Il faut une harmonisation et une transparence fiscale à l'échelle européenne. Dans ce contexte, l'OGBL soutient aussi une taxe sur les transactions financières à l'échelle de l'Union européenne. La politique luxembourgeoise doit arrêter de freiner les initiatives internationales contre l'évasion fiscale. Il y a lieu par ailleurs d'augmenter l'impôt de solidarité payé par les entreprises afin de rétablir un équilibre

entre les entreprises et les personnes physiques au niveau du financement du Fonds pour l'Emploi.

L'OGBL revendique d'être intégré dans les débats au sujet d'une réforme fiscale annoncée par le gouvernement. Pour assurer que les discussions soient menées en pleine transparence et en connaissance de cause, il faut d'abord établir un tableau clair de la structure, de la part respective des divers éléments de l'imposition ainsi que la situation fiscale générale réelle au Luxembourg.

**L'OGBL s'opposera
toujours aux
politiques
de dérégulation,
de libéralisation et
de privatisation
de services publics
et non-marchands.**

Le logement

Se loger à un prix abordable au Luxembourg et dans la région frontalière est devenu quasiment impossible. De nombreux foyers rêvant de leur propre logement n'envisagent cette option que dans un avenir lointain ou l'ont déjà abandonné.

Rendre la spéculation trop chère

Le principal instrument pour lutter contre la spéculation immobilière est une législation fiscale qui assure que le fardeau fiscal augmente progressivement, à mesure que la propriété de terrains ou de biens immobiliers augmente, au point qu'il n'existe plus aucun intérêt financier à acquérir des terrains constructibles ou des propriétés immobilières supplémentaires. Deux approches sont envisageables: aller vers un impôt foncier progressif et/ou introduire un impôt progressif sur la fortune, sur les terrains à bâtir et les biens immobiliers. L'OGBL exige par ailleurs que l'habitation propre soit exemptée de l'impôt foncier.

Les activités scandaleuses des FIS doivent être endiguées

Les fonds d'investissement FIS-SICAV, énormes machines à sous destinées aux maîtres d'ouvrage, promoteurs et propriétaires immobiliers fortunés à la pointe de la spéculation foncière et immobilière au Luxembourg, font flamber la spéculation et la spirale des prix en raison d'avantages fiscaux injustifiés. Ils assurent une redistribution vers le haut, accroissent les inégalités sociales et imposent de lourdes pertes fiscales au budget de l'État. Il faut mettre un terme aux énormes pertes fiscales pour l'État en imposant intégralement la plus-value des bénéficiaires effectifs. Le revenu supplémentaire escompté devrait être utilisé comme investissement public dans le logement social.

Pour une taxe nationale sur la rétention des terrains

L'OGBL demande au législateur de prévoir

une taxe nationale sur la rétention des terrains, qui serait obligatoire et couvrirait l'ensemble du territoire.

Plafonner les prix des terrains

L'OGBL propose que l'État plafonne le prix des terrains par are et par région. Ceci vaut également pour le prix des terrains auxquels est étendu le périmètre de construction. L'OGBL demande également au gouvernement, d'analyser si un éventuel plafonnement par rapport au nombre et la superficie de terrains qui peuvent être acquis par un seul acteur, serait conforme à la législation, et d'agir en conséquence.

Plafonnement effectif des loyers

Face à une diminution des taux d'intérêt et une forte augmentation des prix immobiliers, le plafond légal que ne devrait pas dépasser un loyer (5% du montant investi par le propriétaire) a largement perdu de son efficacité. Il y a donc lieu de discuter d'une baisse de ce plafond. Un autre problème concerne la transparence pour le locataire, aucun contrôle du respect du plafond n'étant prévu. Il y a donc lieu de réformer la loi sur le bail à l'usage d'habitation.

Réforme de la subvention de loyer

L'OGBL revendique une réforme globale de la législation sur la subvention du loyer. Le plafond de la subvention doit être augmenté et par la suite adapté automatiquement à l'évolution des loyers sur le marché locatif. Il faut en outre neutraliser la subvention par rapport à des augmentations futures du SSM et du REVIS. Il faut se poser la question si le principe du loyer de référence unique doit être maintenu ou s'il

y a lieu de prévoir des loyers de référence différenciés au niveau local et régional. Il faut prévoir des contrôles afin d'éviter que le propriétaire n'augmente de façon injustifiée le loyer du locataire bénéficiaire, anéantissant ainsi la subvention accordée et son effet social.

Augmentation de l'offre des logements sociaux

L'OGBL revendique l'instauration d'un quota de logements sociaux subventionnés répartis uniformément sur toutes les communes du pays, et qui serait équivalent au minimum au seuil du taux de risque de pauvreté.

Fonds de compensation et logement locatif à prix modéré

L'OGBL estime qu'il est dans l'intérêt des assurés que le Fonds de compensation du régime de pension (FDC) soit davantage responsabilisé socialement. Sa réserve pourrait être utilisée intelligemment, en finançant notamment des logements abordables sur le territoire national.

Renforcer les aides en faveur de l'efficacité énergétique

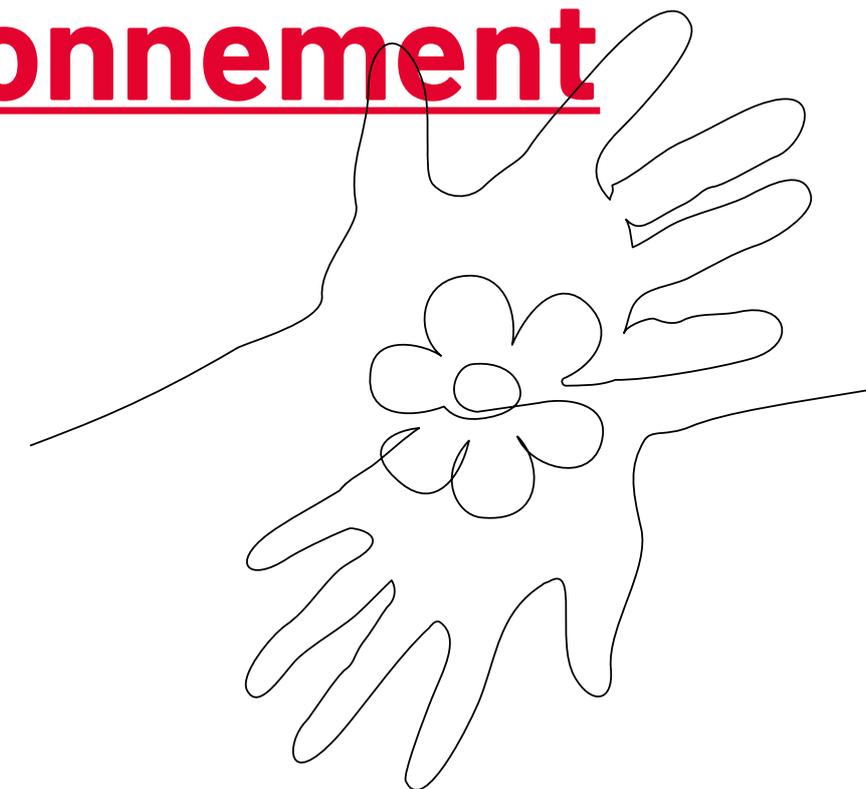
Afin de favoriser la transition écologique, il y a lieu de renforcer les aides permettant aux propriétaires, même à faible ou moyen revenu, de prévoir des mesures d'assainissement énergétique des logements. L'OGBL revendique dans ce contexte que ces aides soient dégressives en fonction du revenu et plus généralement, qu'il ne soit pas nécessaire de préfinancer le projet.

L'environnement

En cette période cruciale pour notre planète, l'OGBL a la responsabilité sociale d'être un acteur dans toutes les questions liées à la protection de notre environnement.

L'OGBL partage à 100% les objectifs de réductions d'émissions de gaz à effet de serre retenus dans l'accord de Paris. Il demande au niveau de l'UE une stratégie crédible et complète pour une «Europe à zéro émission nette jusqu'en 2050». Il se rallie à la revendication visant à ce que l'«urgence climatique» soit décrétée, impliquant que la crise climatique soit prise en compte lors de toute décision politique et qu'une législation à la hauteur du défi qui se pose soit élaboré. Pour l'OGBL, les autorités publiques doivent également montrer l'exemple et être parmi les premiers à mettre en œuvre les mesures nécessaires en faveur de la transition écologique. Mais pour l'OGBL, la politique environnementale, pour être un succès, devra avant tout relever trois défis: être crédible, socialement juste et impliquer les partenaires sociaux.

Les populations qui sont les plus pénalisées par la transformation de notre environnement sont celles qui sont précisément les plus démunies. Une politique environnementale non ciblée peut les pénaliser encore plus lourdement. Pire, une politique fiscale purement punitive, qui fait augmenter par exemple les prix de l'essence, sans offrir de réelles alternatives est contreproductive, car elle affaiblit encore davantage leur pouvoir d'achat. Cela ne veut nullement dire qu'il ne faut rien faire pour la protection de notre envi-



ronnement, mais que les actions nécessaires doivent être prises dans un souci de justice sociale. Pour l'OGBL, il est primordial de veiller à ce que la transition écologique ne débouche pas sur une perte de niveau de vie et de qualité de vie, et qu'elle n'entraîne pas de nouvelles exclusions ou accroisse les inégalités.

Les enjeux environnementaux ont également, et auront encore davantage à l'avenir, un fort impact sur le monde du travail. L'OGBL s'engagera dans ce contexte pour garantir et préserver des droits sociaux forts ainsi que des emplois décents et de qualité, tout particulièrement à travers le droit du travail et de la sécurité sociale. Dans le cadre du dialogue social, des possibilités de formation doivent être mises en place assez tôt pour les salariés dont l'emploi est menacé par une suppression ou une forte altération.

Pour permettre également aux couches moins aisées de la population de faire des

efforts en vue d'une meilleure efficacité énergétique de leur logement, il est nécessaire que les primes prévues à cet effet soient échelonnées de façon dégressive par rapport aux revenus des ménages.

Enfin, l'OGBL s'oppose aux tendances à la privatisation et à la libéralisation du secteur énergétique et se positionne clairement comme défenseur du secteur énergétique en tant que service public. L'accès à l'énergie doit également rester abordable pour tous.

L'OGBL demande par ailleurs des investissements plus importants dans les infrastructures énergétiques, et avant tout dans la promotion des énergies renouvelables. Enfin, il faut mettre un terme au subventionnement public des énergies fossiles. Dans ce contexte, l'OGBL exige que le fonds de compensation n'investisse plus, ni dans le nucléaire, ni dans les énergies fossiles.

Sur le plan international

Renforcer la dimension sociale de la construction européenne

L'Europe se trouve dans une crise profonde d'injustice sociale et nombreux sont ceux qui parlent de «l'Europe de la dernière chance». L'OGBL plaide pour une Union européenne du progrès social et exige dans ce contexte un changement de cap majeur en matière de politique sociale, budgétaire et économique.

L'OGBL et la Confédération européenne des syndicats (CES) réclament une Europe plus sociale qui garantisse non seulement les droits existants, mais une convergence à la hausse des droits sociaux. L'adoption du socle européen des droits sociaux est un premier pas dans la bonne direction. Il devra cependant être renforcé en recevant un caractère juridiquement contraignant. Les droits sociaux doivent primer à l'avenir sur les droits économiques.

L'OGBL et le CES demandent ensuite l'instauration généralisée de salaires minimaux en Europe (60% du salaire médian ou moyen dans chaque pays), ainsi que l'introduction d'une «règle d'or des salaires», en vertu de laquelle les salaires européens progresseraient à l'avenir en fonction de l'évolution de la productivité et des prix.

L'OGBL revendique également l'application universelle du principe selon lequel on doit toucher le «même salaire pour le même travail au même endroit».

Dans ce contexte, il faut assurer la transposition rapide du compromis trouvé concernant la révision de la directive du détachement. En même temps, l'OGBL s'engage pour une convergence sociale et salariale vers le haut en Europe pour lutter contre la mobilité forcée des travailleurs. L'OGBL plaide enfin pour une politique européenne coordonnée et progressiste en matière de commerce international.

Les accords commerciaux que passent l'Europe doivent servir l'intérêt général et inclure une dimension sociale, leurs négociations doivent être plus transparentes et doivent refuser tout abaissement des normes européennes (sociales, environnementales et de protection des consommateurs).

Enfin, les projets d'investissements dans le Tiers monde doivent développer ces pays au lieu d'aggraver leur exploitation. La survie de l'Europe dépendra également de la mise en place d'une politique européenne industrielle coordonnée. Cette politique doit avoir pour visée principale de maintenir des sites industriels de haute qualité en Europe.

Mettre en œuvre les conventions de l'Organisation internationale du travail

L'OGBL fait appel aux partis politiques de remettre l'adoption des conventions de l'OIT (notamment sur la politique de l'em-

ploi et sur la négociation collective) que le Luxembourg n'a toujours pas ratifié à l'ordre du jour.

Mettre en œuvre l'Agenda 2030 au Luxembourg

Les objectifs ambitieux de l'Agenda 2030 des Nations Unies pour un développement durable doivent devenir le nouveau cadre d'action pour tous les acteurs impliqués dans le développement durable au Luxembourg.

Contre une nouvelle course à l'armement

L'OGBL s'engage invariablement pour la paix et contre le militarisme et son lot de guerre. Au niveau mondial nous sommes à nouveau entrés dans une véritable course à l'armement. Les États européens sont également en train de se réarmer. L'OGBL s'oppose à l'objectif de porter le budget de l'OTAN à 2% du PIB. Au contraire, les dépenses d'armement doivent être revues à la baisse, afin que davantage de fonds soient disponibles pour les investissements réellement nécessaires. Et face aux flux de réfugiés sans précédent au niveau mondial, la Convention de Genève relative au statut des réfugiés doit être respectée à la lettre et il faut lutter plus efficacement contre les causes de l'exode (tensions politiques, pauvreté, sous-développement, exploitation abusive des ressources naturelles, etc.)

Contre les discriminations en tout genre

L'OGBL s'oppose à toutes les discriminations et injustices. Dans ce contexte, il se prononce clairement pour l'intégration des personnes en situation de handicap, pour l'égalité entre femmes et hommes,

pour l'intégration des immigrés dans la société et pour la pleine reconnaissance des travailleurs frontaliers dans le système social et économique luxembourgeois.



La division et la fragmentation du mouvement syndical luxembourgeois sont historiquement dépassées. Pour pouvoir agir syndicalement de la manière la plus efficace, dans l'intérêt de tous les travailleurs, face aux organisations patronales et à la politique, il faut agir concrètement contre l'affaiblissement syndical et le gaspillage de ressources, liés de façon chronique à la concurrence superflue entre syndicats rivaux.

Depuis sa création en 1979, l'OGBL défend l'idée d'un syndicat unitaire, indépendant des partis politiques et indépendant de toute religion et idéologie. Un syndicat fort qui représente tous les statuts de travailleurs – qu'ils'agisse de salariés, d'employés de l'Etat ou de fonctionnaires – ainsi que les pensionnés.

L'OGBL continuera à s'engager pour le syndicat unitaire et à appuyer tous les efforts pour réaliser l'unité syndicale, afin de créer le rapport de forces nécessaire par rapport au patronat et au gouvernement pour imposer le progrès social.



OGBL