

# AKTUELL

#5 2019 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |

OGBL



**DOSSIER**  
LES PRIORITÉS  
DE L'OGBL

## Un Congrès historique

Avec l'élection de Nora Back au poste de présidente et la décision d'intégrer provisoirement le Landesverband, il ne fait aucun doute que le 8<sup>e</sup> Congrès national de l'OGBL qui s'est tenu les 6 et 7 décembre 2019 marquera profondément l'histoire sociale et syndicale du pays.

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  
décembre 2019

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
◆ <b>8<sup>e</sup>/XXXIII<sup>e</sup> Congrès ordinaire de l'OGBL</b> Un Congrès historique Le nouveau Bureau exécutif La nouvelle présidente de l'OGBL: Nora Back Merci président! Bienvenue au Landesverband La résolution du jour adoptée par le Congrès de l'OGBL Le nouveau Comité exécutif Le nouveau Comité national Les invités de marque du Congrès Impressions en photos Entretien avec la nouvelle présidente de l'OGBL	P 6-19
◆ <b>Focus</b>	P 20-25
Les syndicats ripostent à l'attaque patronale Une évolution sociale inquiétante Vers une adaptation ponctuelle & rapide du reclassement professionnel avant une véritable réforme du dispositif Les réponses à apporter à la crise du logement	
◆ <b>Echos du terrain</b>	P 26-31
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ <b>Zoom sur les sections locales</b>	P 32-33



## Une nouvelle présidente, des instances renouvelées et le Landesverband qui nous rejoint

L'OGBL se présente tout neuf en cette fin d'année. Les 6 et 7 décembre derniers, l'OGBL avait en effet convoqué, comme tous les cinq ans, son Congrès national ordinaire qui a procédé, comme il est d'usage, au renouvellement de l'ensemble de ses instances décisionnelles (Comité national, Comité exécutif, Bureau exécutif) et adopté les priorités du syndicat pour les cinq prochaines années.

Ce Congrès aura bien-sûr et avant tout été marqué par l'élection de Nora Back à la présidence de l'OGBL, qui devient ainsi la première femme de l'histoire à occuper cette fonction. Autre fait marquant de ce 8<sup>e</sup> Congrès ordinaire: la décision prise d'intégrer dans l'OGBL, même si ce n'est que provisoirement dans un premier temps, le syndicat FNCTTFEL-Landesverband à partir de juillet 2020. Nous consacrons bien évidemment de nombreuses pages à ce Congrès historique, dont notre dossier central dédié plus particulièrement aux priorités, adoptées les 6 et 7 décembre, qui guideront l'action de l'OGBL dans les années à venir.

Nous revenons dans ce numéro également sur la grande manifestation de protestation commune, organisée le 19 novembre dernier par les trois syndicats représentatifs au niveau national, en réponse à l'attaque patronale portée contre le modèle social luxembourgeois.

Enfin, comme d'habitude, ce nouveau numéro de l'Aktuell vous propose évidemment aussi les dernières informations syndicales.

**Bonne lecture.**

**Et joyeuses fêtes de fin d'année.**



**Olivier Landini**

responsable du département  
communication & presse



8<sup>e</sup>/XXXIII<sup>e</sup> Congrès ordinaire de l'OGBL

16



Les réponses à apporter  
à la crise du logement

24



Vendredi, 6 décembre 2019. L'Hémicycle du Kirchberg à Luxembourg. Il est juste passé 10h. André Roeltgen vient de conclure son dernier discours en tant que président de l'OGBL. Les quelque 400 délégués du 8<sup>e</sup> Congrès ordinaire de l'OGBL lui rendent un vibrant hommage.







# Un Congrès historique

L'OGBL a notamment élu une nouvelle présidente à sa tête et donné son feu vert à l'intégration provisoire du Landesverband.

L'OGBL avait mis le cap sur l'Hémicycle du Kirchberg à Luxembourg les 6 et 7 décembre derniers. Quelque 400 délégués représentant toutes les structures de l'OGBL s'y étaient rassemblés. L'heure du bilan, mais également celle du renouvellement des structures et des priorités du syndicat pour les cinq prochaines années était venue. C'est bien l'organe suprême de l'OGBL qui était convoqué au cours de ces deux journées, son Congrès national ordinaire, le 8<sup>e</sup> depuis la création du syndicat. Comme tous les cinq ans.

Un Congrès très attendu qui aura été marqué, avant tout, par l'élection d'une nouvelle présidente en la personne de Nora Back, qui a ainsi succédé, le 6 décembre, à André Roeltgen à la tête de l'OGBL, devenant du même coup, à 40 ans, la première femme présidente de l'OGBL.

Le 8<sup>e</sup> Congrès ordinaire aura ensuite également été marqué par la décision historique que les délégués auront été amenés à prendre. A savoir, se prononcer sur l'intégration, même si elle

n'est que provisoire dans un premier temps, du syndicat FNCTTFEL-Landesverband. Une décision prise quasiment à l'unanimité et qui ainsi rapproche encore un peu plus l'OGBL de son objectif, ancré dans ses statuts depuis sa création, d'unifier l'ensemble du mouvement syndical luxembourgeois.

Le Congrès a bien évidemment aussi renouvelé ses différentes instances décisionnelles, à commencer par son Comité national et son Comité exécutif, tout comme son Bureau exécutif où deux nouveaux secrétaires centraux y font notamment leur entrée.

Les délégués ont en outre avalisé le nouveau programme de l'OGBL, ses priorités pour les cinq prochaines années. Des priorités qui portent sur le travail à proprement parler, mais également sur les nouveaux défis du monde du travail, la protection sociale, l'éducation, la famille, la fiscalité, le logement, la lutte contre les discriminations et les questions internationales.

Un nouveau thème s'impose désormais également à l'OGBL: la question de l'environnement et de la nécessaire transition écologique. Un thème très présent aussi bien dans le premier discours tenu par la nouvelle présidente que dans le programme adopté le 7 décembre par le Congrès. Un membre du gouvernement en charge de questions environnementales - Claude Turmes, ministre de l'Énergie - était également, dans ce contexte, pour la première fois invité à s'exprimer à l'occasion d'un Congrès de l'OGBL.

On notera enfin également les interventions remarquées du nouveau commissaire européen à l'Emploi et aux droits sociaux, Nicolas Schmit, du ministre du Travail, Dan Kersch ainsi que celles du secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats, Per Hilmersson, et du président du groupe des travailleurs au Comité économique et social européen, Oliver Röpké. ◇

## 8<sup>e</sup> ou XXXIII<sup>e</sup> Congrès?

Certains auront pu s'étonner de voir figurer sur tous les documents et autres affiches du Congrès de l'OGBL, une double référence historique: 8<sup>e</sup> et XXXIII<sup>e</sup> Congrès de l'OGBL. Alors, quel chiffre était le bon? Au sens strict, il s'agissait du 8<sup>e</sup> Congrès ordinaire de l'OGBL qui a été fondé en 1979. Mais l'OGBL est également l'héritier en droite ligne des deux premiers syndicats libres dans l'industrie luxembourgeoise: le Berg- und Hüttenarbeiterverband (BHAV) et le Luxemburger Metallarbeiterverband (LMAV). En comptant à partir du premier Congrès du BHAV en 1917, il s'agissait bien les 6 et 7 décembre du 33<sup>e</sup> (XXXIII<sup>e</sup>) Congrès ordinaire.

## Le Bureau du Congrès

Le Bureau du Congrès était composé de: Maguy Baasch-Fixemer (co-présidente), André Gilbertz (co-président), Carole Blond-Hanten, Jean-Marie Drobisz, Jean Krier, Mil Lorang et Sonia Neves. Merci à eux.



## Quelques départs du Bureau exécutif

Le Bureau exécutif de l'OGBL n'a pas échappé au renouvellement des structures qui a eu lieu au cours du Congrès. Parmi les départs, on relève celui d'André Roeltgen (membre du Bureau exécutif entre 2003 et 2019) qui a cédé la présidence à Nora Back, et celui de Jean-Claude Bernardini (membre du Bureau entre 2009 et 2019) qui a souhaité laisser la place à de plus jeunes collègues que lui. André et Jean-Claude restent néanmoins secrétaires centraux au service de l'OGBL. Enfin, une pensée émue pour Marie-Jeanne Leblond-Reuter qui a été vice-présidente de l'OGBL ces 15 dernières années. Cette grande militante de l'OGBL de la première heure a également décidé de passer le flambeau. Merci à eux pour leur engagement.

# Le nouveau Bureau exécutif



**Présidente**



Nora Back

**Membres**



Stefano Araujo



Michelle Cloos



Jean-Luc De Matteis

**Vice-présidents**



Patrick Ourth



Serge Schimoff



Véronique Eischen



Frédéric Krier



Carlos Pereira



A photograph of Nora Back, the new president of OGBL, speaking at a podium. She is smiling and looking to her right. She has shoulder-length brown hair and is wearing a black blazer over a black top, a red beaded necklace, and large hoop earrings. A red lanyard is around her neck. A microphone is in front of her. The background is a blurred red wall with some white text. On the right side of the image, the name 'NORA BACK' is written vertically in large, white, bold, sans-serif capital letters.

NORA BACK

## LA NOUVELLE PRÉSIDENTE DE L'OGBL

*Nora Back, 40 ans, est la nouvelle présidente de l'OGBL. Elle a été élue le 6 décembre 2019 avec 97,5% des voix par le nouveau Comité national de l'OGBL, lui-même confirmé le 6 décembre lors du 1<sup>er</sup> jour du Congrès national de l'OGBL.*

*Dans son premier discours en tant que présidente de l'OGBL (exposé de principe), le 7 décembre, Nora Back a tenu à rendre un hommage appuyé à ses illustres prédécesseurs - John Castegnaro, Jean-Claude Reding et André Roeltgen - avant de passer en revue les défis que l'OGBL aura à relever au cours des prochaines années dans une société et un monde du travail en pleine mutation, sans oublier évidemment aussi de présenter les réponses qu'y apporte l'OGBL. Enfin, la nouvelle présidente a terminé son discours en tenant à saluer l'engagement sans faille de l'ensemble des structures qui composent l'OGBL, avant de conclure, très émue, sur ces mots: «Nous tous ensemble sommes l'OGBL. Je sais que je peux compter sur vous. Et vous aussi, vous pouvez compter sur moi. Je vous remercie vraiment beaucoup pour votre confiance.»*

*(Lire également l'entretien avec la nouvelle présidente en pages 18 et 19)*

*L'enregistrement vidéo du discours de la nouvelle présidente est disponible sur le site de l'OGBL ainsi que sur les réseaux sociaux Youtube, Facebook et Twitter (version originale et version traduite en français).*

# Merci président!

André Roeltgen a tenu le 6 décembre son dernier discours en tant que président de l'OGBL.

André Roeltgen a été le visage de l'OGBL au cours des cinq dernières années. Il avait pris la décision cette année de ne plus reposer sa candidature à la présidence de l'OGBL. Une fonction qu'il occupait depuis décembre 2014. Avant cela, André Roeltgen avait également occupé la fonction de secrétaire général de l'OGBL (2009-2014) sous la présidence de Jean-Claude Reding avec qui il avait traversé une période sociale très mouvementée, marquée par l'éclatement de la crise financière et la politique d'austérité du gouvernement qui s'en était suivie. Si André Roeltgen n'est plus président de l'OGBL ni membre du Bureau exécutif, il ne quitte pas pour autant l'OGBL. En effet, il reste secré-

taire central et se verra confier des missions particulières à l'avenir.

Dans son dernier discours en tant que président, le 6 décembre, il est revenu sur ces dernières années: l'opposition conséquente menée par l'OGBL contre les politiques d'austérité et les attaques patronales, les succès et les revers syndicaux, mais aussi les nouveaux défis qui se présentent aujourd'hui. Il aura enfin livré à la fin de son discours un message plus personnel: «Dans mon dernier discours en tant que président de l'OGBL, je voudrais aussi vous dire à tous un grand Merci pour votre soutien et votre collaboration pendant toutes ces dernières années. Lorsqu'on est

président de l'OGBL, on sait qu'on n'est rien et qu'on ne peut arriver à rien non plus sans l'engagement conséquent et le travail solidaire de tous les syndicalistes bénévoles et permanents et de l'ensemble du personnel de l'OGBL. Et je vous remercie de m'avoir donné la possibilité de pouvoir vous servir ainsi que tout l'OGBL. Ce fût pour moi un très grand honneur. Merci beaucoup.»

Merci à toi, président! ◇

**L'enregistrement-vidéo du discours d'André Roeltgen est disponible sur le site de l'OGBL: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) (version originale et version traduite en français).**







## Bienvenue au Landesverband

**Les délégués du Congrès se sont prononcés à 99,6% pour l'intégration provisoire du syndicat FNCTTFEL-Landesverband qui sera effective à partir de juillet 2020.**

Ce fût l'un des moments forts du 8<sup>e</sup> Congrès ordinaire de l'OGBL. Quatre jours après que les délégués du Landesverband aient donné leur feu vert, c'était au tour de l'OGBL de se prononcer, le 6 décembre, sur l'intégration provisoire du Landesverband dans leurs rangs. Et c'est donc avec 99,6% des voix que les délégués du Congrès de l'OGBL ont avalisé cet accord historique.

L'intégration du Landesverband sera effective à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020. Elle n'est pas définitive pour l'instant. Il s'agit en effet, dans un premier temps, d'une intégration provisoire jusqu'au 31 décembre 2024. À la fin de l'année 2024, il appartiendra à chacune des deux parties de décider s'ils résilient cet accord ou bien si le Landesverband intègre définitivement l'OGBL.

En attendant, les structures professionnelles de la FNCTTFEL intégreront les structures confédérales de l'OGBL dès le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Le secteur des cheminots de la FNCTTFEL sera assimilé à un syndicat professionnel de l'OGBL prenant le nom de «syndicat Chemins de fer - FNCTTFEL/Landesverband» et regroupera les agents du groupe CFL avec toutes les filiales et

sous-filiales, les salariés des entreprises connexes à la CFL (CFL Multimodal, CFL Cargo...) ainsi que les salariés de toute autre entreprise ferroviaire opérant sur le réseau ferroviaire luxembourgeois ou ayant choisi d'établir son siège social au Luxembourg, y compris les entreprises exploitant un réseau de chemin de fer métropolitain ou urbain (p.ex. tramway ou métro). Les agents du groupe CFL pensionnés resteront affiliés à ce syndicat.

Le secteur services publics de la FNCTTFEL, à l'exception des chargés de cours de l'enseignement fondamental, sera lui intégré dans le syndicat Services publics de l'OGBL, qui portera dorénavant le nom de «syndicat Services publics OGBL-Landesverband».

Les chargés de cours de l'enseignement fondamental organisés dans la

FNCTTFEL seront quant à eux intégrés dans le syndicat Education et Sciences de l'OGBL (SEW), où ils formeront un comité professionnel avec la dénomination «Comité Chargés de cours - Landesverband-SEW/OGBL».

Les autres salariés affiliés à la FNCTTFEL seront affectés aux syndicats professionnels compétents de l'OGBL.

Les deux parties ont également convenu de renforcer la collaboration entre leurs structures locales. Le même principe vaut pour les départements des jeunes, des femmes et des pensionnés des deux organisations. L'expérience positive de la collaboration entre le département des pensionnés de l'OGBL et le secteur des retraités de la FNCTTFEL dans le cadre de l'accord de 2011 servira d'exemple à cet effet. ◊



*Les délégués du Landesverband avaient donné leur feu vert à l'intégration provisoire de leur syndicat dans l'OGBL, le 2 décembre, lors d'un Congrès extraordinaire organisé au Casino syndical de Bonnevoie.*

# La résolution du jour adoptée par le Congrès de l'OGBL

Le 8<sup>e</sup> Congrès national ordinaire de l'OGBL a adopté le 7 décembre une résolution qui d'une part appelle l'UEL à revenir à la table des négociations tripartites au sein du CPTE et d'autre part appelle le gouvernement à mener une politique budgétaire ambitieuse.

## 1) Pour la défense du dialogue social tripartite

L'OGBL retient tout d'abord que l'annonce de l'UEL de ne plus vouloir négocier au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) constitue «une attaque irresponsable et sans précédent contre le modèle social luxembourgeois» dont un des piliers fondamentaux est justement «le dialogue social institutionnalisé sur le plan national que représente le CPTE. Avec ce positionnement destructif, l'UEL remet non seulement en cause les droits de négociation des syndicats mais met en péril la paix sociale qui est aussi le fruit de ce dialogue social qui a fonctionné ces 40 dernières années et qui a mené à des accords permettant des avancées pour tous».

L'OGBL appelle ainsi l'UEL à revenir à la table des négociations, «afin de moderniser et améliorer le Code du travail pour qu'il protège plus fortement les salariés face aux changements importants dans le monde du travail.» L'OGBL revendique pour sa part, entre autres, «des améliorations importantes en ce qui concerne la sécurisation des parcours professionnels en réformant les lois sur les plans sociaux, les plans de maintien de l'emploi, le reclassement professionnel et l'amélioration sur la gestion des âges.»

Par ailleurs, une modernisation de la législation en vigueur sur la négociation des conventions collectives s'impose également: «l'OGBL revendique une loi qui favorise la négociation, sectorielle ou en entreprise, et qui renforce les droits de négociation syndicaux.»

Enfin, l'OGBL souligne son attachement au dialogue social. «Aujourd'hui et demain, l'OGBL défendra ce dialogue social tripartite avec toute sa détermination et avec tous ses moyens contre toute attaque, d'où qu'elle vienne, afin de garantir les améliorations des conditions de travail et de vie des salariés».

## 2) Pour une politique budgétaire ambitieuse

La résolution adoptée par le Congrès de l'OGBL traite ensuite de la politique budgétaire menée au Luxembourg. L'OGBL retient que «les priorités budgétaires tel que proposées par le gouvernement ne répondent qu'insuffisamment aux défis actuels». L'excellente santé qu'affichent les finances publiques «devrait permettre au contraire au gouvernement de se donner les moyens pour financer une politique économique, sociale et écologique plus ambitieuse».

L'OGBL se prononce ainsi «pour un niveau d'investissements conséquents pour aborder les défis sociaux et écologiques», en contractant même de nouveaux emprunts sachant qu'actuellement sont pratiqués des taux d'intérêts négatifs et que niveau d'endettement public demeure très faible en comparaison internationale.

«Une des priorités du gouvernement doit être la lutte contre l'accroissement des inégalités sociales, qui ont augmenté de façon alarmante depuis la crise économique et financière de 2008, tout comme le taux de risque de pauvreté.» L'OGBL demande dans ce contexte au gouvernement de prendre «une pre-

mière mesure d'urgence» visant à adapter, dès le 1<sup>er</sup> janvier, les allocations familiales (désindexées en 2006) à l'évolution des prix et des salaires.

Conscient ensuite que l'accès au logement est un des facteurs qui contribue fortement à la hausse des inégalités, l'OGBL «revendique une politique d'investissements ambitieuse afin de financer une augmentation substantielle des logements sociaux et à coût modéré, à côté de réformes fiscales courageuses pour mettre un terme à la spéculation qui est à l'origine de l'explosion des prix immobiliers.» Le gouvernement devrait notamment prévoir d'urgence, comme première mesure, de «mettre un terme aux avantages fiscaux illégitimes des fonds d'investissement spécialisés.»

Enfin, l'OGBL souligne que «la mise en œuvre des objectifs du plan climat et énergie du gouvernement», qu'il soutient, «requiert des investissements beaucoup plus importants.» Par ailleurs, «afin d'éviter que la transition écologique se traduise par des pertes de pouvoir d'achat pour les salariés et pensionnés et un accroissement supplémentaire des inégalités, l'OGBL demande de compenser dès maintenant la hausse des droits d'accise en remplaçant l'actuel abattement fiscal pour frais de déplacement par un «crédit d'impôt mobilité», en augmentant en parallèle le seuil des distances kilométriques prises en compte.» ◊

Retrouvez l'intégralité de la résolution sur: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

# Le nouveau Comité exécutif



**Jacques Adam**

Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre

**José Fernando Alves**

Département des Immigrés

**Patrick Arendt**

Syndicat Education et Sciences

**Maria Das Dores Azeredo Dos Santos**

Syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement

**Walter Berettini**

Région Est (à partir de Mi-2022)

**Marvin Caldarella Weis**

Département des Jeunes

**Disma Cum**

Région Est (Jusque Mi-2022)

**Jean-Marie Drobisz**

Frontaliers Français

**Samuel Ferrai**

Syndicat Sidérurgie et Mines

**Thomas Geditz**

Syndicat Services Publics

**Jeannot Jung**

Syndicat Transport Sur Route - ACAL

**Roby Kemp**

Région Centre (à partir de Mi-2022)

**Thomas Klein**

Syndicat Santé, Services Sociaux et Éducatifs

**Tina Koch**

Département des Femmes

**Nadine Konsbrück**

Département de La Fonction Publique

**Henri Kremer**

Département des Pensionnés

**Joël Krier**

Syndicat Aviation Civile

**Christiane Moris**

Région Nord

**Christian Muller**

Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL

**Patrick Müller**

Région Sud (à partir du 01.07.2022)

**Eric Neige**

Syndicat Alimentation et Hôtellerie

**José Nicolau Nunes Pinto**

Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions Métalliques

**Patrick Ourth**

Syndicat Commerce

**Nando Pasqualoni**

Région Sud (01.01.2022 - 30.06.2022)

**Georges Pierret**

Syndicat Transformation Sur Métaux

**Jean-Claude Reding**

Département des Salariés

**Serge Schimoff**

Syndicat Secteur Financier

**Arsène Schmit**

Région Sud (01.01.2020 - 30.06.2022)

**Wolfgang Schnarrbach**

Frontaliers Allemands

**Charles Siwek**

Région Centre (jusque mi-2022)

**Antoine Steffen**

Région Sud (à partir du 01.07.2022)

**Eric Wolf**

Syndicat Services et Energie

# Le nouveau Comité national

## Syndicat Alimentation et Hôtellerie

Michel Bignoli  
Eric Neige  
Pierre Van Kakerken

## Syndicat Aviation Civile

Laurent Baumgarten  
Joël Krier

## Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment, Constructions Métalliques

Armando Bento Da Fonseca  
Rui Fernando Da Silva Alves  
Artur Valerio Horto  
Tiago Martins Mota  
José Nicolau Nunes Pinto

## Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textile et Verre

Jacques Adam  
Dirk Franz  
Sébastien Materne

## Syndicat Commerce

Denis desheulles  
Carlo Gaggioli  
Rachelle Gattullo Ép. Rolando  
Patrick Ourth

## Syndicat Education et Sciences

Patrick Arendt  
Stéphane Jacquemart

## Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL

Christian Muller

## Syndicat Santé, Services Sociaux et Éducatifs

Chantal Gantrel  
Luc Kalmes  
Thomas Klein  
Roman Kmiotek  
Roland Lupo  
Yves Philippart

## Syndicat Secteur Financier

Thierry Lach  
Serge Schimoff  
Brigitte Strub

## Syndicat Services et Energie

Alain Nickels  
Georges Reuter  
Eric Wolf

## Syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement

Fabienne Baudson  
Eliane Camine  
Najja Latrach

## Syndicat Services Publics

Steve Anen-Greisch  
Thomas Geditz  
Pascal Poull

## Syndicat Sidérurgie et Mines

Carlo Agostinelli  
Samuel Ferrai

## Syndicat Transformation Sur Métaux

Albert Alvarez Feijoo Sera Remplacé à mi-Mandat Par Andreas Ewen  
Georges Pierret

## Syndicat Transport Sur Route - ACAL

Sascha Alken  
Jeannot Jung

## Section Äischdall/Attert

Raymond Mersch  
Joseph Reding

## Section Audun Villerupt Pays Haut

Saïd Bouressam  
Marcello Magliulo  
Pascal N'guyen

## Section Canton Wiltz

Romain Gantrel

## Section Clervaux-Hosingen

Guy Scholzen

## Section DBRH

Walter Berettini  
Marcel Schwartz

## Section Differdange

Jean-Didier Frey  
Mario Pinto

## Section Dikrich-Veinen

Claude Thill

## Section Dräillänneck

Disma Cum

## Section Esch/Alzette

Nando Pasqualoni  
Nicole Sowa

## Section Fiels-Jonglënster-Nidderanwen

à désigner, suite au décès d'Arsène Schroeder

## Section Frontaliers Allemands

Cemal Konu  
Wolfgang Schnarrbach  
Uwe Schramer

## Sections Frontaliers Belges CMB - PME

Hugues Cremer  
Claude Conrod  
Marylène Hozay

## Section Gemeng Suessem

Frédéric Antoine  
Jerry Kraetzer

## Section Keeldall

Nico Bodry  
Romain Daubenfeld

## Section Kordall

Pierre Kremer  
Patrick Müller

## Section Luxembourg Centre

Peter J. Hahm  
Albert Hirtz  
Charles Siwek

## Section Musel-Sauer

Sylvie Schroeder  
Daniel Zebrowsky

## Section Thionville-Metz

Jean-Marie Drobisz  
Antoine Iacopino

## Section Uelzecht/Mess

Marie-France Eiffes  
Suzi Haentges

## Section Uelzechtall

Marcel Breuskin  
Roby Kemp

## Section Vereenegt Sektioonen Ettelbréck

Marcel Beelener  
Mireille Folschette

## Section Volmerange-Les-Mines

Sylvie Lombardi  
Bernard Zanardelli

## Département des Femmes

Tina Koch  
Catherine Molitor  
Sonja Da Silva Neves

## Département de la Fonction Publique

Nadine Konsbrück

## Département des Immigrés

José Fernando Alves  
Bernard Colussi  
Pietro Monaco

## Département des Jeunes

Marvin Caldarella Weis

## Département des Pensionnés

Huguette Berchem  
Albert Gohmann  
Alain Kinn  
Henri Kremer  
Emile Jean Lorang  
Gianfranco Tonino

## Département des Salariés

Jean-Claude Reding

## Département des Travailleurs Handicapés

Ronald Wagner

Plusieurs invités de marque étaient invités à s'exprimer au cours des deux jours de Congrès.

### Nicolas Schmit, commissaire européen à l'Emploi et aux droits sociaux

«Il est grand temps de mettre fin à cette orthodoxie qui s'appelle néolibéralisme ou austérité. Cette politique a affaibli nos sociétés, nos économies, nos États et même notre système démocratique», a souligné Nicolas Schmit, le nouveau commissaire européen à l'Emploi et aux droits sociaux, qui était invité à s'exprimer au 1<sup>er</sup> jour du Congrès de l'OGBL. La nouvelle Commission européenne aurait comme grande priorité la création d'un «New Green Deal», qui doit mettre sur un même plan l'équité sociale et la lutte contre le changement climatique. Nicolas Schmit a également insisté sur le fait que la reconstruction de l'économie ne devra pas une nouvelle fois se faire sur le dos des travailleurs, comme ce fût le cas après la crise financière de 2008.



### Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Invité à s'exprimer au 2<sup>e</sup> jour du Congrès, le ministre du Travail, Dan Kersch, a souligné que le monde du travail se trouve aujourd'hui face à de grands défis. Travail intérimaire, médecine du travail, reclassement professionnel, loi sur les conventions collectives, meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle: de nombreuses réformes s'imposent selon lui. Il a également fait savoir que le gouvernement a un programme très clair en la matière et qu'il compte bien le transposer, «avec ou sans»... l'UEL, que le ministre ne nommait toutefois pas explicitement.



### Claude Turmes, ministre de l'Energie

Le ministre de l'Energie, Claude Turmes, a, au cours de sa brève intervention au 2<sup>e</sup> jour du Congrès, tout d'abord fait un plaidoyer pour davantage d'équité entre salariés résidents et frontaliers. Il a ainsi insisté sur le fait que les nombreux frontaliers qui paient leurs impôts au Luxembourg devraient également pouvoir bénéficier, sans limitation, des prestations sociales luxembourgeoises. En ce qui concerne la protection du climat, le ministre a expliqué que le Luxembourg a perdu 30 ans pour agir et qu'il n'en reste à présent plus que 10 pour transposer les mesures nécessaires, en assurant qu'elles seront prises, accompagnées de compensations sociales.



### Per Hilmersson, secrétaire général adjoint de la CES

Le secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats (CES), Per Hilmersson, qui est intervenu au 1<sup>er</sup> jour du Congrès, est surtout revenu sur les priorités de la CES dans les prochaines années qui s'articulent autour: une nouvelle politique économique progressiste et durable, de meilleurs salaires, la réduction du temps de travail, la défense et l'extension des droits des travailleurs, la relance du dialogue social, une transition écologique juste, une mobilité équitable et une politique commune en matière de migration et d'asile basée sur le respect des droits et l'égalité de traitement.



### Oliver Röpke, président du groupe des travailleurs du CESE

Le président du groupe des travailleurs au Comité économique et social européen (CESE), Oliver Röpke était invité à s'exprimer au 1<sup>er</sup> jour du Congrès. Lors de son intervention, Oliver Röpke a esquissé quelles sont les perspectives qui se présentent aujourd'hui sur le plan européen. Il a notamment estimé qu'il y aurait actuellement une prise de conscience politique quant aux effets destructeurs qu'ont provoqué les politiques d'austérité menées au cours des dernières années et qu'il fallait exploiter ce «moment», en laissant sa chance à la nouvelle Commission européenne.





# «Nous avons une ligne, un fil rouge»

Entretien avec la toute nouvelle présidente de l'OGBL, Nora Back.

**Nora, tu viens d'être élue présidente de l'OGBL et succède ainsi à John Castegnaro, Jean-Claude Reding et André Roeltgen. C'est un lourd héritage que tu portes au regard du mérite qui revient à chacun d'entre eux...**

C'est effectivement un grand et lourd héritage. Je suis consciente que ce ne sera pas simple de le porter. Et tous les jours, je tâcherais d'être à la hauteur de mes prédécesseurs pour lesquels j'ai le plus grand respect et qui ont fait de l'OGBL ce qu'il est aujourd'hui. Je suis en tout cas très reconnaissante de la confiance qui m'a été donnée.

**Comptes-tu t'inscrire dans une sorte de continuité par rapport à tes prédécesseurs?**

Mon objectif est évidemment de poursuivre la ligne qui a été tracée jusqu'à présent par ces derniers. La continuité est importante pour l'OGBL. Mes prédécesseurs l'ont toujours à nouveau souligné. Et je ne pense pas autrement. En même temps, l'OGBL est un mouvement et il est donc dynamique. Et certaines choses évoluent. Nous devons donc aussi pouvoir nous adapter aux nouveaux contextes politiques nationaux et internationaux. Mais nous avons une ligne, un fil rouge, qui soutient toutes nos actions, à savoir la défense des intérêts des gens qui travaillent et de leurs familles. Et je ferai tout, croyez-moi, pour assurer cette continuité.

**Le fait que tu sois une femme, la première femme présidente de l'OGBL, change-t-il quoi que ce soit?**

En tout cas, pas en ce qui concerne la ligne de l'OGBL. Quant au style, je pense qu'il est indépendant du sexe. John Castegnaro avait son style, Jean-Claude en avait un autre et André avait le sien. Chacun a son style et sa manière d'aborder les choses, mais ce qui est important c'est que nous défendions tous la même ligne. Après, le fait qu'une femme puisse devenir présidente de l'OGBL démontre peut-être avant tout que quelque chose a changé au cours du temps. C'est davantage le reflet de quelque chose. Lorsqu'on s'est replongé dans les statuts pour préparer le Congrès, j'ai été frappé de constater que partout, depuis que l'OGBL existe, on y trouve déjà des formes féminines... sauf pour le poste de président. Et si en 2019, l'OGBL est enfin prêt pour avoir une femme à sa tête, c'est, je pense, la preuve qu'il a su évoluer et qu'il est prêt pour les changements qu'on observe également dans la société. L'OGBL d'aujourd'hui n'est plus l'OGBL de 1979. C'est normal. C'est bien

ainsi. Et c'est sain. Il y a quelque chose qui a changé. Et j'en suis certainement aussi l'expression.

**La société a aussi beaucoup changé depuis 1979: elle est plus individualiste, moins de gens se syndiquent et l'image des syndicats véhiculée dans les médias n'est pas toujours la meilleure. Ces évolutions te préoccupent-elles?**

Oui, absolument. Nous sommes constamment en train de réfléchir aux réponses à apporter à ces défis et à rechercher de nouvelles méthodes de communication. Ce n'est pas un détail. Il en va de la visibilité de l'OGBL. Qui, dehors, sait ce qu'est l'OGBL? Il en va aussi de l'image de marque de l'OGBL. On en discute déjà beaucoup en interne: comment moderniser notre image pour atteindre les gens? Quels sont les bons canaux? Comment être plus attractif? Comment attirer de nouveaux membres? Comment attirer des jeunes? C'est un sujet qui nous occupe



# 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<sup>e</sup> 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](http://www.ogbl.lu)**

# Extrait de la résolution programmatische de l'OGBL

adoptée le 7 décembre 2019 lors de son 8<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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.

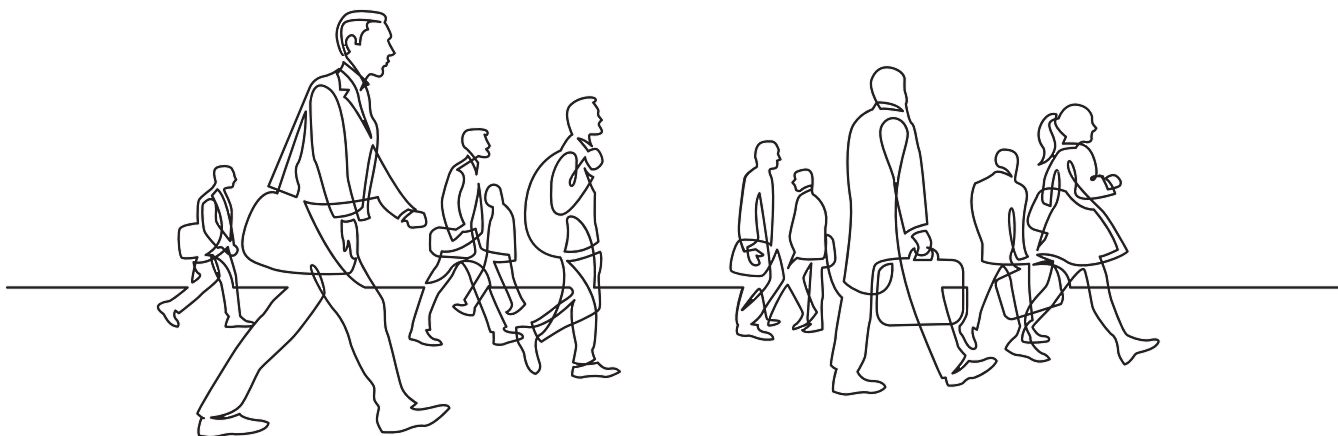
«L'index» (le mécanisme d'adaptation automatique des salaires à l'inflation) maintient le pouvoir d'achat et empêche ainsi des pertes de revenu. L'index est une des pierres angulaires des relations sociales luxembourgeoises. Il contribue de manière décisive à la paix sociale et à l'évolution économique 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<sup>e</sup> semaine de congé légal (un premier succès a été obtenu avec la récente introduction d'un 26<sup>e</sup> 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 télétravail.

### **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<sup>e</sup> 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)

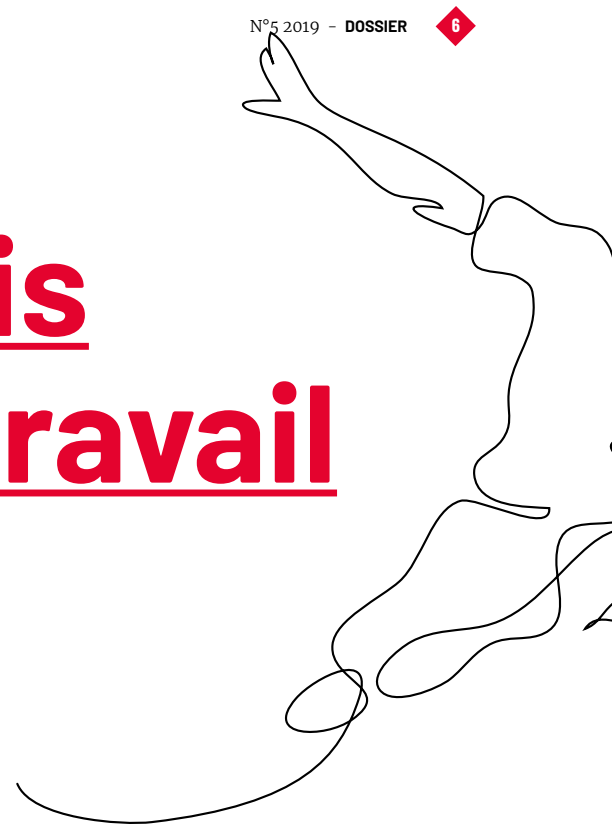
**8** une révision de la loi sur la protection des données afin d'intégrer les aspects relevant de la protection du salarié (la dernière loi est un recul en ce sens)

**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<sup>e</sup> 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 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.)

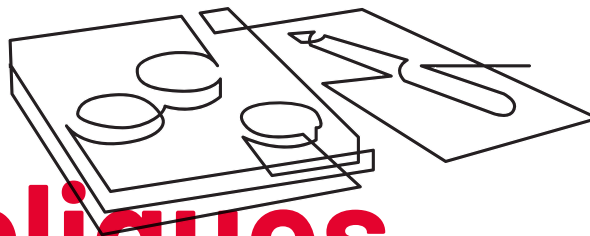
## **L'introduction d'un congé social généralisé est nécessaire**

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

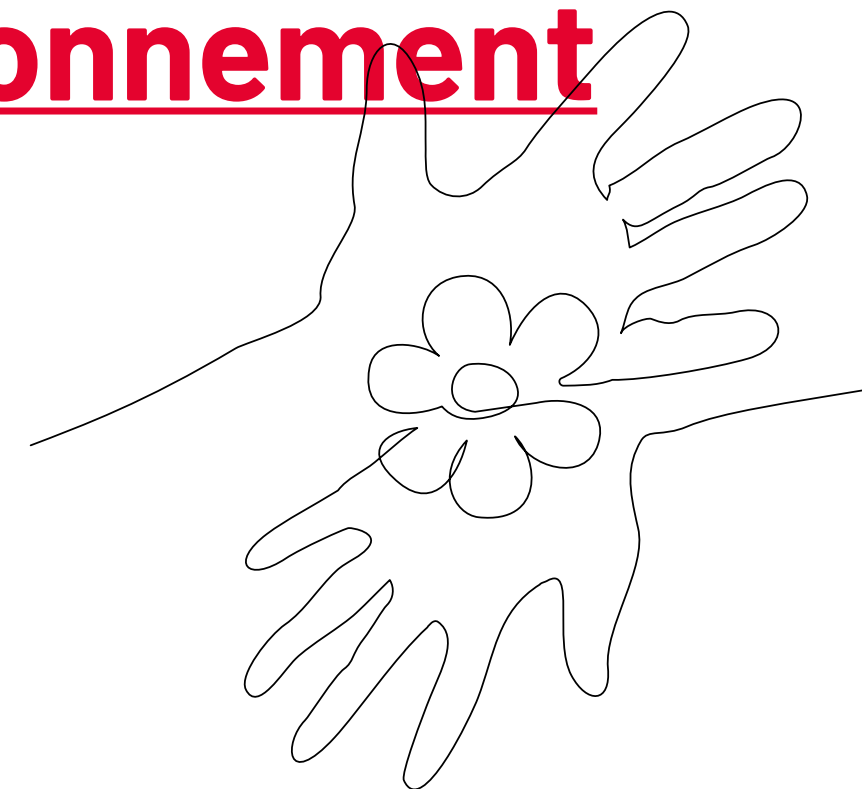
Afin de favoriser la transition écologique, il y a lieu de renforcer les aides permettant aux propriétaires, même à faible ou moyen revenu, de prévoir des mesures d'assainissement énergétique des logements. L'OGBL revendique dans ce contexte que ces aides soient dégressives en fonction du revenu et plus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

en permanence. Je pense même que c'est l'un des grands défis du mouvement syndical à notre époque. Et on va beaucoup travailler sur ces questions.

**Comme on a pu le voir également lors de ton premier discours, les questions environnementales semblent de plus en plus présentes. L'OGBL est-il là dans son rôle?**

Tout à fait. Premièrement, tout le monde devrait s'intéresser à ce sujet. Nos ressources ne sont pas illimitées et nous agissons pourtant comme si c'était le cas. Nous consommons plus que ce que nous avons. Personne ne peut dire que cette question ne le concerne pas. Et cela nous concerne, nous en tant que syndicat, encore plus en raison de la question sociale qui se pose dans ce contexte. Nous avons là un rôle tout particulier à jouer pour que la nécessaire transition écologique qui doit advenir soit juste socialement. La protection du climat doit être sociale, parce que sinon ce seront à nouveau les plus démunis, ce qui possèdent le moins, qui seront le plus sanctionnés par les politiques climatiques qui seront mises en œuvre, fiscalement par exemple. Il faut réussir à concilier la défense de l'environnement et la défense des intérêts des gens qui travaillent, notamment de ceux qui ne vivent déjà pas le plus confortablement, si l'on ne veut pas que ces derniers deviennent tout simplement allergiques à cette préoccupation. Nous sommes là absolument dans notre rôle.

**La lutte contre les inégalités demeure évidemment l'une des grandes priorités de l'OGBL. Celles-ci s'accroissent...**

Oui, les inégalités s'accroissent. Cela a évidemment à voir avec le pouvoir d'achat. Et on touche là tout de suite à la question des salaires. Je rappelle tout d'abord que l'OGBL revendique, de manière tout à fait justifiée, une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum (SSM) - un



petit pas a été fait récemment par le gouvernement, mais ça ne suffit pas. Plus généralement, les bas et moyens salaires doivent aussi augmenter. Il y a ensuite évidemment la question fiscale qui se pose dans ce contexte. On ne sait pas encore à quoi ressemblera la prochaine réforme fiscale, mais il faudra faire très attention à ce que personne n'y perde.

Il n'est en tout cas pas possible que l'imposition des entreprises continuent de baisser et que celle des gens qui travaillent augmente. La politique familiale joue également un rôle.

Je rappelle qu'entre 2006 et 2016, les prestations familiales ont perdu 20% de leur valeur réelle. C'est énorme. Et enfin, le dernier aspect dans le cadre de la lutte contre les inégalités est celui touchant à la Sécurité sociale. Celle-ci doit rester publique, solidaire et performante afin que chacun puisse se soigner correctement, indépendamment de ses revenus. La même chose vaut évidemment aussi pour les pensions. ◊

**Tu as parlé des salaires en général et on sait que les améliorations salariales passent par les conventions collectives de travail. Or, de moins en moins de gens sont couverts par une convention collective de travail au Luxembourg!**

C'est vrai, en proportion. Et je pense que cette question va être une de nos grandes priorités. On a absolument besoin d'une réforme de la loi sur les conventions collectives de travail (CCT), pour augmenter le taux de couverture des salariés. En effet, aujourd'hui il y a des milliers de petites et moyennes entreprises qui emploient énormément de monde qui ne sont pas couverts par une CCT. Des entreprises où nous n'avons pas de délégation (souvent parce que l'entreprise emploie moins de 15 salariés et n'est donc même pas tenue d'avoir une délégation) et où il ne nous est donc même pas possible de négocier une CCT. Il faut une nouvelle loi qui facilite notamment la négociation de conventions collectives sectorielles, permettant ainsi de couvrir tous les salariés d'un même secteur. ◊



CONTRE  
LE BOYCOTT  
PATRONAL  
DU DIALOGUE  
SOCIAL!  
POUR UN DROIT DU TRAVAIL  
GRANDE

## Les syndicats ripostent à l'attaque patronale

Grosse mobilisation le 19 novembre dernier pour la défense du modèle social luxembourgeois et pour un droit du travail progressiste.

Quelque 2 000 délégués, militants et sympathisants ont répondu présents le 19 novembre dernier à Dommeldange à l'appel des trois syndicats représentatifs au niveau national - l'OGBL, la CGFP et le LCGB - qui organisaient une manifestation de protestation commune en réaction au boycott patronal du dialogue social.

En effet, l'organisation faïtière du patronat luxembourgeois, l'UEL, avait fait savoir en septembre aux syndicats et au gouvernement qu'elle souhaitait quitter les négociations à trois au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTe), l'un des plus importants organes de négociation sociale à trois, entre le gouvernement, les syndicats et le patronat.

Soit, une attaque scandaleuse à l'encontre du «modèle social luxembourgeois» qui, depuis plus de 40 ans, a été d'une valeur inestimable pour le développement économique et social du Luxembourg et a garanti la paix sociale, si importante pour le pays.

«Nous tous, ensemble, sommes aujourd'hui la riposte catégorique du mouvement syndical luxembourgeois à l'attaque scandaleuse du patronat», a souligné André Roeltgen, le président de l'OGBL, lors de la manifestation à Dommeldange.

Jamais encore, l'UEL ne s'est distancée aussi ouvertement du modèle de négociation tripartite reposant sur le partenariat social. Les syndicats ont tenu, dans ce contexte, à mettre les représentants patronaux face à leurs responsabilités. Car ne plus vouloir négocier avec les syndicats signifie de fait ne plus être disposé à rechercher des équilibres entre les intérêts du capital et ceux du travail. Dans ce contexte, l'UEL peut-elle-même encore être considérée par les syndicats comme un partenaire social? «Et lorsqu'on n'est plus un partenaire social, alors on est un adversaire social. Et si le compromis social se brise, alors la paix sociale se brise et le conflit social advient inévitablement. Les syndicats représentatifs au niveau national - la CGFP, le LCGB et l'OGBL - ne

souhaitent pas une telle situation. Mais une chose doit aussi être très claire. Si on y est forcé par le patronat, alors on ne les laissera pas tranquille», a fait savoir André Roeltgen.

Le boycott patronal du CPTÉ n'est en effet pas une «bagatelle», mais un véritable coup porté aux rapports sociaux au Luxembourg et une profonde remise en cause des droits et moyens de négociations des représentants du salariat. Une attaque que les trois syndicats représentatifs au niveau national ne peuvent tolérer. Mais il s'agit également d'une attaque contre le gouvernement et contre son programme gouvernemental qui prévoit justement de renforcer et de renouveler le dialogue social, notamment au travers de négociations tripartites au sein du CPTÉ, de la promotion des conventions collectives et de l'adaptation du droit du travail afin que ce dernier puisse mieux garantir sa fonction protectrice

Comme l'ont souligné une nouvelle fois les trois syndicats au cours de la manifestation, notre pays ne peut pas se permettre aujourd'hui une régression en ce qui concerne les rapports sociaux et les négociations sociales. D'autant plus, au regard des grands défis que posent la digitalisation du monde du travail et la nécessaire transition vers une économie et une société à faibles émissions de carbone. Ceux-ci doivent être au contraire revalorisés et améliorés. Et cela présuppose entre autres les réformes du droit du travail qui sont énumérées dans le programme gouvernemental que les trois syndicats se disent tout à fait disposés à discuter et négocier avec le gouvernement et les représentants du patronat.

Les trois syndicats représentatifs au niveau national ont finalement appelé les représentants de l'UEL à revenir sans délai et sans conditions à la table des négociations afin d'entamer ces vastes chantiers. ◊



### Retour à la table des négociations!

Une première réunion du CPTÉ, en présence de l'UEL, du gouvernement et des trois syndicats représentatifs au niveau national, a eu lieu depuis lors, le 2 décembre dernier. Une nouvelle réunion devant permettre d'éclaircir si l'UEL est enfin disposé à renégocier au sein du CPTÉ devait se tenir le 13 décembre (date à laquelle nous étions déjà sous presse).



# Une évolution sociale inquiétante

Réuni le 26 novembre, le Comité national de l'OGBL s'est penché sur le projet de budget 2020 qui devait être soumis au vote du Parlement encore en décembre.



Le Comité national de l'OGBL constate tout d'abord que les finances publiques affichent une excellente santé. Le Luxembourg se présente même comme le meilleur élève de la classe européenne. Même après investissements, le budget affiche encore un solde positif. L'endettement public recule (il devrait passer l'année prochaine sous la barre des 20% du PIB et même sous celle des 10% d'ici 2029 à en croire la Commission européenne).

Le contraste en est d'autant plus grand lorsque l'on met ces chiffres en perspective avec l'évolution inquiétante de la situation sociale au Luxembourg. Les indicateurs parlent d'eux-mêmes. A commencer par le coefficient de Gini qui pointe très clairement une augmentation des inégalités de revenus dans le pays avec un taux (0,33%) supérieur à la moyenne dans l'UE. Le taux de risque de pauvreté est lui aussi désormais supérieur à 18%. Chez les salariés, ce taux de risque de pauvreté atteint 13,1% (Belgique: 4,7%, Alle-

magne 8,8%, France: 7,8%, moyenne UE: 9,6%). Quant aux chômeurs, 72% sont concernés par le risque de pauvreté, un chiffre également supérieur à celui des pays voisins et à la moyenne dans l'UE. Même chose concernant l'endettement privé: 36,7% des ménages sont aujourd'hui endettés à plus de 300% (Belgique: 16,7%, Allemagne: 13,2%, France: 27,8%).

Pour l'OGBL, la politique budgétaire du gouvernement est loin de répondre à la gravité de la situation sociale. Le budget consacré aux dépenses sociales (22,5% du PIB: un chiffre également inférieur à ce qu'y consacrent nos voisins) reste ainsi bien en-deçà de ce qui serait nécessaire.

Le Comité national de l'OGBL a dans ce contexte aussi tout particulièrement pointé la responsabilité de la politique familiale menée par les gouvernements successifs. La désindexation des allocations familiales à partir de 2006, puis la réforme de celles-ci entreprise

en 2016 ont entraîné des pertes conséquentes pour les familles (-22,8% d'allocations familiales pour un enfant; -39,2% pour deux enfants; -61,44% pour trois enfants). Le gouvernement n'a toujours pas respecté non plus son engagement pris en 2014 envers les syndicats visant à introduire un mécanisme d'adaptation automatique des prestations familiales à l'évolution du salaire médian.

Afin de lutter contre le phénomène de la pauvreté au travail, l'OGBL a également tenu à souligner une nouvelle fois sa revendication visant une augmentation structurelle du salaire social minimum de 10% (un premier pas a certes été entrepris par le gouvernement, mais il reste largement insuffisant).

Au regard de l'excellente situation financière de l'État, l'OGBL juge le projet de budget 2020 largement insuffisant. ◊

## Energie et climat

Alors que le gouvernement devait présenter son plan national intégré en matière d'énergie et de climat dans les jours suivants, le Comité national de l'OGBL a tenu à indiquer quels étaient pour lui les priorités en la matière. Tout en rappelant qu'il soutient absolument les objectifs climatiques retenus dans l'accord de Paris, l'OGBL a une nouvelle fois souligné l'importance de tenir compte de la dimension sociale dans la politique qui sera entreprise, en exigeant des objectifs et des mesures précis ainsi que de la clarté quant à leur financement.

# Vers une adaptation ponctuelle & rapide du reclassement professionnel avant une véritable réforme du dispositif

Une délégation de l'OGBL conduite par Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, a été reçue le 12 novembre par le ministre du Travail, Dan Kersch, pour un échange de vues concernant les problèmes que continuent de rencontrer les salariés dans le cadre de la loi sur le reclassement professionnel.

L'OGBL et le ministre du Travail se sont tout d'abord accordés sur la nécessité de réformer en profondeur la loi sur le reclassement professionnel qui est actuellement en vigueur. En effet, malgré plusieurs réformes entreprises depuis l'entrée en vigueur du dispositif en 2002, force est de constater que d'importants problèmes persistent et que de nombreux salariés concernés continuent de faire lourdement les frais des défaillances de cette législation. Conscients qu'une «réformette» supplémentaire ne sera pas en mesure d'apporter une solution satisfaisante aux multiples et complexes difficultés qui se posent actuellement, l'OGBL et le ministre du Travail se sont donc mis d'accord pour entreprendre une véritable réforme de l'ensemble du dispositif. L'OGBL, qui revendique depuis des années une telle révision de fond en comble de la loi, salue la volonté affichée par le ministre du Travail d'ouvrir enfin cet important chantier. L'OGBL a présenté au ministre, dans ce contexte, son

cahier de revendications visant une telle réforme fondamentale de la loi sur le reclassement, en lui demandant par ailleurs de pouvoir être associé au processus d'élaboration de celle-ci. Une requête à laquelle le ministre du Travail a répondu favorablement.

Il va de soi qu'une réforme d'une telle ampleur va toutefois nécessiter un délai important avant de voir enfin le jour. Un délai que l'OGBL juge intenable pour un certain nombre de salariés actuellement en reclassement interne qui se voient lésés financièrement, notamment en raison de l'actuel mode de calcul de l'indemnité compensatoire qu'ils se voient versés par l'ADEM lorsqu'ils connaissent une réduction de leur temps de travail. En effet, il faut savoir qu'aujourd'hui ces derniers ne bénéficient pas d'éventuelles améliorations salariales négociées par leur syndicat dans le cadre de conventions collectives, lorsque celles-ci ont été conclues après qu'ils se soient retrouvés dans une mesure de reclassement.

Dans un tel cas de figure, l'augmentation salariale, versée effectivement par l'employeur, n'a en effet aucune conséquence positive sur le revenu final du salarié reclassé, compte tenu du fait que celle-ci est automatiquement déduite de l'indemnité compensatoire qui lui est versée par l'ADEM. Ce qui équivaut en fin de compte à un statu quo financier pour le salarié concerné.

Afin que cette injustice cesse enfin et que les salariés concernés ne soient pas victimes plus longtemps de cette injustice, l'OGBL et le ministre du Travail se sont également accordés pour relancer le processus législatif autour du projet de loi relatif au reclassement professionnel élaboré par le prédécesseur de l'actuel ministre du Travail et qui prévoit notamment de lever cette discrimination. Un projet de loi certes imparfait, mais qui viendra au moins apporter une solution à court terme au problème rencontré par une partie des salariés reclassés, en attendant la véritable et profonde réforme à venir. ◊





## Les réponses à apporter à la crise du logement

Une délégation de l'OGBL conduite par son président, André Roeltgen, a été reçue le 20 novembre par le nouveau ministre du Logement, Henri Kox.

**L'entrevue avait été sollicitée par l'OGBL afin d'avoir un premier échange de vues avec le nouveau membre de l'exécutif quant aux mesures qu'il compte prendre pour répondre à la crise du logement que connaît le Luxembourg depuis un certain nombre d'années déjà, mais également pour lui soumettre ses propres propositions en la matière.**

Pour l'OGBL, l'accès au logement est devenu aujourd'hui le problème numéro 1 rencontré au Luxembourg, alors même que pouvoir se loger constitue pourtant un droit fondamental. Et force est de constater, comme le déplore lourdement l'OGBL, qu'aucun gouvernement jusqu'à présent n'a pris

le problème à bras le corps et mis en œuvre une politique sérieuse et volontariste visant à enrayer la flambée des prix et des loyers qui se poursuit inexorablement au Luxembourg. Ces derniers ont en effet augmenté deux fois plus vite que le salaire moyen au cours des 12 dernières années. Une évolution qui se traduit pour les ménages par une amputation de plus en plus importante de leur pouvoir d'achat. Pour l'OGBL, qui a décrété l'état d'urgence en la matière, il est urgent que le gouvernement prenne enfin des mesures appropriées à la hauteur du défi que pose aujourd'hui la difficulté d'accéder à un logement.

Le ministre du Logement a assuré qu'il partage entièrement le constat de

l'OGBL quant à la gravité de la situation actuelle et s'est également dit déterminé à agir.

Mais quelles sont les solutions envisageables, concrètement? Pour l'OGBL, il est clair qu'une augmentation de l'offre de logements à elle seule – même si elle est absolument nécessaire – ne résoudra rien si, parallèlement, l'Etat ne se donne pas les moyens de lutter efficacement contre la spéculation immobilière, véritable cause de la flambée des prix et des loyers dans le pays. L'OGBL revendique dans ce contexte l'introduction d'un régime progressif en matière d'impôt foncier visant à rendre l'accumulation de terrains et de logements tout simplement inintéres-



sant et même dissuasif d'un point de vue spéculatif, tout en ne pénalisant pas ceux qui sont propriétaires de leur propre logement ou qui possèdent par ailleurs un second logement. L'objectif étant de lutter contre la spéculation et de favoriser en même temps l'acquisition d'un logement personnel.

Dans le même ordre d'idées, l'OGBL revendique également que l'État entreprenne quelque chose contre l'usage scandaleux qui est fait des fonds d'investissements spécialisés (FIS) dans le secteur immobilier. Un instrument que se réservent quelques «magnats» de l'immobilier et qui leur permet d'échapper presque totalement à toute forme d'imposition en leur assurant des rentes spéculatives vertigineuses sur le dos de la population.

L'OGBL revendique par ailleurs: un plafonnement effectif des loyers, une réforme de la subvention de loyer, un renforcement des aides en faveur de l'efficacité énergétique, une augmentation considérable de l'offre de logements sociaux ou encore des investissements plus importants du Fonds de compensation dans le logement

locatif à prix modéré. Le ministre du Logement a, pour sa part, fait savoir que ses services sont actuellement en train d'analyser toutes les pistes envisageables, également celles dont l'éventuelle mise en œuvre impliquerait d'autres ministères que le sien, comme par exemple le ministère de l'Intérieur en ce qui concerne l'impôt foncier ou le ministère des Finances pour tout ce qui relève plus généralement de la fiscalité. Il a toutefois précisé que dans un premier temps, il a l'intention de se concentrer sur des mesures relevant plus directement de ses compétences, pouvant être mises en œuvre rapidement.

De manière générale, le ministre du Logement souhaite «changer de paradigme», en renforçant l'offre et non plus la demande comme cela a été le cas au cours des 40 dernières années. Parmi ses priorités figurent ainsi la mise sur le marché par les autorités publiques de davantage de logements locatifs abordables pour les personnes à revenus moyens et faibles. Pour ce faire, le ministre envisage à court et moyen terme d'accroître considérablement la surface de terrains habitables

appartenant aux pouvoirs publics (Etat et communes).

Le ministre prévoit ensuite une révision du «Pacte Logement» passé avec les communes, visant notamment à introduire des critères plus stricts en ce qui concerne le financement dont peuvent bénéficier les communes dans ce contexte et la destination des logements qu'elles mettent sur le marché.

Le ministre prévoit également une refonte totale de la loi relative à l'aide au logement. Une réforme dont l'un des objectifs vise notamment à étendre le seuil maximum de revenus des ménages pouvant bénéficier d'une aide d'État.

Enfin le ministre a indiqué avoir entamé une analyse, en collaboration avec le ministère de l'Intérieur, sur l'opportunité d'introduire sur le plan national une taxe sur la rétention de logements vides.

Le ministre du Logement et l'OGBL ont convenu de se revoir régulièrement au cours de la législature afin de poursuivre ce premier échange constructif. ◊



# CCT signées

## Cargolux

1500 salariés

**Syndicat Aviation Civile (délégués OGBL: 6/16)**

**Durée:** 1<sup>er</sup> CCT: 01.12.2018 - 31.12.2019

2<sup>e</sup> CCT: 01.01.2020 - 31.12.2022.

**Augmentations salariales:** 6% d'augmentation linéaire pour le personnel du sol et 4% d'augmentation pour le personnel navigant sur une durée de 4 ans.

### Grille salariale:

Personnel du sol: Abolition de l'échelon -1 et extension de la grille de salaire à 40 échelons. Création d'un groupe de travail en vue d'une nouvelle grille de salaire.

Pilotes: Abolition des 3 échelons négatifs.

Tout le personnel: Abolition de la réduction du 13<sup>e</sup> mois pour les nouveaux embauchés.

**Congé:** un jour de congé supplémentaire a été négociée.

### Autres avantages pour le personnel du sol:

augmentation du pécule de vacance de 300 à 600 € par an / augmentation de l'allocation de voyage «per diem» de 65 à 80 € / amélioration du plan de travail pour les salariés de la «line» / introduction d'un congé pour visite médicale de 12 heures par an / amélioration du compte des heures de compensation.

### Autres avantages pour le personnel navigant:

amélioration des limites du temps de vol (FTL) / amélioration des règles du «second sector» / reconnaissance de l'ancienneté lors de la promotion en tant que capitaine / amélioration de l'organisation des jours «off».

### Autres avantages pour tout le personnel:

introduction d'une réglementation interne en cas de disparition ou séquestration d'un salarié.

## Lux-Airport

300 salariés

**Syndicat Aviation Civile (délégués OGBL: 4/6)**

**Durée:** 01.01.2019 - 31.12.2020

### Grille salariale:

- Suppression de la réduction des salaires qui avait affecté les salariés embauchés depuis 2016, grâce à l'abolition totale des barèmes négatifs (-1, -2, -3) et réajustement suivant leur ancienneté de tous les salariés qui se sont retrouvés dans ces échelons négatifs.
- Abolition de la condition des 12 mois dans le métier pour accéder à la carrière d'agent de sûreté.
- Augmentations de 1,5% au 01.01.2019 et au 01.01.2020 pour les salariés en fin de grille salariale qui étaient bloqués dans leurs évolutions financières.
- Création d'un groupe de travail afin d'élaborer une nouvelle grille de salaire plus attractive qui correspond aux réalités des différents métiers de l'aéroport.
- Révision de la classification des fonctions afin d'y intégrer les nouveaux métiers non représentés.

**Chèque repas:** Augmentation de la valeur des chèques-repas à 10,80 € pour tous les salariés.

**Congé:** Ajustement des jours de congé de 25+3 jours additionnels à 26+3 jours de congé supplémentaires.

**Temps de travail:** Amélioration du système d'horaire mobile pour les salariés qui ne sont pas en travail posté.

**Autres:** Le nombre d'interruptions de travail payées pour le don de sang est augmenté à 3 absences rémunérées par an.

## Faurecia AST Luxembourg

+/- 90 salariés

**Syndicat Chimie (délégués OGBL: 3/5)**

**Durée:** 01.10.2019 - 30.09.2022

### Pécule de vacances/Indemnité de 13<sup>e</sup> mois:

Le montant de base est porté à 95% (2020). Il pourra être porté à 100 % si les objectifs de résultat opérationnel sont atteints en 2022.

**Plan de maintien dans l'emploi:** L'entreprise a confirmé son engagement visant à négocier et à mettre en place un plan de maintien dans l'emploi pour éviter les licenciements économiques, au cas où cette éventualité serait d'actualité.

## Catalyst

+/-55 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 4/4)

**Durée de l'avenant:** 01.01.2019 - 31.12.2019

**Durée CCT:** 01.01.2020 - 31.12.2023

### Résultats:

- prime de présentisme de 100 € brute sur le salaire mensuel (rétroactif au 01.01.2019)
- (Si en fin d'année l'employé a cumulé 0 congé maladie, il lui sera octroyé 1 jour de congé présentisme en N+1.)
- Ou ½ journée par mois de congé
- Choix déterminé par le salarié avant le 31 décembre de l'année N-1
- Pour l'ensemble du personnel est ajouté, chaque fois, un jour de congé additionnel après 5 années, 10 années, 15 années et 20 années, 25 années et 30 années, 35 et 40 années de service accompli. (rétroactif)
- Prime de rappel 50 € brut (rétroactif au 01.01.2019)
- Prime de remplacement rétroactivement à partir du 01 septembre 2019 Une prime de 10% du salaire horaire de base est attribuée aux personnes qui doivent remplacer leur supérieur hiérarchique
- Prime Exceptionnelle 2019 600 € brut (sous conditions)
- Prime d'astreinte 35 €/Brut pour chaque jour en semaine (indexée sur l'indice des prix à la consommation national (IPCN)) 151,60 € brut par permanence (index 814,40) pour les weekends et jours fériés
- Prime de changement de poste - 30 € si la période de changement est inférieure ou égale à 5 jours - 70 € si la période est supérieure à 5 jours
- Chèques cadeaux:  
Les chèques cadeaux remis en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise sont fixés comme suit:
  - > 5 années d'ancienneté à 100 € / 10 années d'ancienneté à 200 € / 15 années d'ancienneté à 300 € / 20 années d'ancienneté à 400 € / 25 années d'ancienneté à 500 € / 30 années d'ancienneté à 600 € / 35 années d'ancienneté à 700 € / 40 années d'ancienneté à 800 €
- Tous les employés ont droit tous les 24 mois à une visite chez un ophtalmologue de leur choix, pendant les heures normales de travail, avec un plafond de quatre heures par visite
- Nouvelles règles pour les primes de rendement variables (VIP)(augmentation du taux de pourcentage)
- Adaptation de la convention collective aux nouvelles dispositions légales

## Cosmolux

+/-176 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 2/5)

**Durée:** 01.01.2019 - 31.12.2021

### Résultats:

- Augmentation du droit de congé annuel à 27 jours
- Pour chaque salarié qui peut prouver une ancienneté de minimum cinq ans le droit de congé annuel, lorsqu'il a travaillé toute l'année, augmente d'un jour (à 28 jours)
- Paiement de prime pour tous les salariés de l'ordre de 80.000 € par an (2019 à 2021).
- La gratification a été fixée comme suit pour la période actuelle:
  - 2019: 75 % d'un salaire mensuel brut
  - 2020: 78 % d'un salaire mensuel brut
  - 2021: 80 % d'un salaire mensuel brut
- Adaptation de la CCT à la nouvelle législation
- De nouveaux modèles de temps de travail

## DELPHI

450 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 8/8)

**Durée:** 01.01.2019 - 31.12.2021

**Augmentations salariales:** 0,5% d'augmentation de la masse salariale en 2020 et 0,5% d'augmentation de la masse salariale en 2021.

**Pécule de vacances:** augmentation de la base du pécule de vacances de 350 à 500 € en 2020 et à 550 € en 2021. Les montants complémentaires liés à l'ancienneté ne seront plus proratisés en fonction du temps d'occupation.

**Droit à la déconnexion:** introduction d'un droit à la déconnexion pour les salariés du groupe Delphi.

**Congé:** un jour de congé supplémentaire a été négocié pour la durée de la convention collective.

**Autres:** réglementation de la compensation du temps de voyage pour les déplacements professionnels à l'étranger / introduction d'un don de congé en cas de maladie grave d'un proche / création d'un groupe de travail pour fixer des modèles de télétravail.

## ArcelorMittal Bissen

+/- 350 salariés

Syndicat Transformation sur métaux / Périmètre  
(délégués OGBL: 2/5)

**Durée:** 01.01.2019 - 31.12.2019

### Résultats:

- augmentations linéaires de 0,5% du traitement de base qui seront appliquées au 01.01.2019, 01.01.2020, 01.01.2021
- prime de signature de 300 €
- prime pénible de 150 € par tournée de 8 heures
- rétablissement à partir du 01.09.2019 d'une prime 1<sup>er</sup> homme galvanisation de 0,0744€ index 100 par heure
- prime spéciale additionnelle feu continu (au prorata temporis)
- revalorisation de la gratification des salariés ex-employés
- le taux des majorations pour heures supplémentaires s'élève maintenant à 50 % pour la population 1+2
- modification de la gratification des salariés de la population 1+2
- modification de la prime de productivité (instauration d'un groupe de travail)
- modification du régime complémentaire pension
- modification salaires et primes des salariés de la population 1 (reconnaissance de la fonction de formateur)
- adaptation des congés extraordinaires aux dispositions légales

## Université du Luxembourg

+2000 salariés

Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 16/16)

**Avenant à la première CCT de l'Université (en vigueur du 01.07.2018 au 30.06.2021)**

**Durée de l'avenant:** 01.01.2020 - 30.06.2021

**Rémunérations:** revalorisation des carrières

«moyennes» (niveaux D, E et F) / un niveau supplémentaire «G» est ajouté à la grille des salaires / harmonisation à la hausse des post-doctorants en CDD / il est clarifié que tous les salariés en CDI reçoivent un 13<sup>e</sup> mois; pour les salariés en CDD, le même salaire annuel est versé sur 12 mois, de façon à intégrer le 13<sup>e</sup> mois au prorata des mois travaillés au salaire brut mensuel / transparence de la grille des salaires (indiquée à l'indice 100)

**Congés:** possibilité de rachat de jours de congé supplémentaires

**Primes et suppléments:** augmentation de l'enveloppe budgétaire pour la prime de fin d'année pour le personnel administratif, financier et technique

**Autres avantages extralégaux:** utilisation de l'enveloppe utilisée pour le M-Pass pour d'autres mesures en faveur de la mobilité durable

N.B. Des clarifications de texte sont apportées aux articles concernant la définition des cadres supérieurs, le congé pour convenances personnelles, les sanctions et les rémunérations.

## NO-NAIL BOXES

+/- 60 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 3/3)

**Première convention signée par l'OGBL**

**Durée:** 01.07.2019 - 30.06.2021

**Revalorisation des salaires:** Augmentation de 25€ bruts des salaires barémiques, hors salaire d'entrée, au 01.07.2019 (rétroactif).

**Introduction d'un mécanisme de réajustement** des salaires barémiques lors de l'évolution du salaire d'entrée, à partir du 01.01.2020.

**Prime d'ancienneté:** Ajout de nouveaux échelons dans la grille d'ancienneté après 8, 10, 11, 13, 14 et 25 années respectivement. Ceci offre plus de possibilités d'évolution aux salariés.

## LISER

160 salariés

Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 5/5)

**1<sup>er</sup> accord collectif de travail (accord subordonnée de la convention-cadre des centres de recherche publics) pour cet institut de recherche, après 6 ans et 9 mois de négociations. Une partie de l'ACT (notamment congés et temps de travail) a déjà été mise en place via un accord d'établissement signé en octobre 2018.**

**Durée de l'ACT:** 01.01.2020 - 31.12.2022

**Rémunérations:** introduction d'une cartographie des fonctions correspondant davantage aux métiers réellement exercés au sein de l'institut et d'un nouveau système d'évolution salariale / augmentation de la masse salariale de 1,4% par an (total: 4,2%), dont une partie prépondérante (0,84%) est versée sous forme d'augmentations liée à l'ancienneté et l'autre partie (0,56%) valorise la performance individuelle.

N.B. L'OGBL n'était pas favorable à l'introduction d'un système de rémunération lié à la performance individuelle, et ne l'accepte qu'au vu du fait que sa part n'est pas prépondérante, que l'ACT garantit une certaine transparence par rapport à la procédure et que d'autres compensations sont prévues.

**Organisation du temps de travail:** diminution des plages fixes de présence dans le cadre de l'horaire mobile / possibilité du travail à domicile / temps partiel à durée déterminée avec retour au temps plein à la fin de la période

**Congés:** 32,5 jours de congé / possibilité de rapporter

10 jours jusqu'au 31 mai de l'année suivante / 2 jours de congé supplémentaires à partir de 50 ans / 4 jours de congé supplémentaires à partir de 55 ans

**Primes et suppléments:** prime de performance collective: elle s'élève à 2% de la masse salariale (si un seuil pondéré de 7 critères est atteint) pour 2020, puis 2,5% pour 2021 et 2022. Une partie de cette prime est garantie et versée sous forme de chèques-repas (12 chèques-repas par mois en 2020; 18 chèques-repas par mois en 2021 et 2022). Le reste de la prime sera distribué de façon égalitaire à tous les salariés. Les valeurs-cibles, seuils et pondérations des critères pour le calcul de la prime seront négociés annuellement. Un premier accord à ce sujet pour l'année 2020 a été signé en même temps que l'ACT / primes de performance individuelle correspondant à un budget global de 0,2% par an (total: 0,6%) / prime d'astreinte

**Formation professionnelle continue:** enveloppe budgétaire de 2% de la masse salariale par an (total: 6%) dédié à la FPC / codécision de la délégation du personnel sur l'établissement du plan de formation institutionnel / soutien à la poursuite d'études de master, de doctorat ou d'habilitation

**Autres éléments qualitatifs:** mesures en faveur de la mobilité durable / droit à la paternité et à l'intégrité des œuvres scientifiques / définition du rôle et de la composition des commissions de positionnement / procédure de révision et de réévaluation du positionnement / missions, règles et suivi des entretiens annuels / règles pour l'évolution professionnelle, les promotions en interne et les passages entre carrières

## Blanchisserie MONPLAISIR

44 salariés

Syndicat Services privés de nettoyage (délégués OGBL: 2/2)

**Durée:** 01.01.2019 - 31.12.2021

**Augmentations salariales:**

- +0,75% à partir du 01.01.2020
- +0,75% à partir du 01.01.2021 si le chiffre d'affaires (C.A.) réalisé en 2020 est égal à celui prévu lors de l'établissement du budget pour l'année 2020.
- Si le C.A. réalisé en 2020 est supérieur à celui prévu au

budget cette même année, une augmentation linéaire supplémentaire des salaires se fera en ajoutant à la hausse de 0,75% prévue à la phrase précédente le taux de variation entre le C.A. prévu pour 2020 et le C.A. effectivement réalisé en 2020.

**Autres:**

- La suppression du plan d'organisation du travail
- Adaptation des congés légaux (26 jours) et ancienneté 20 ans (27 jours)
- Adaptation du congé pour raisons familiales suivant l'article L.2034-50 à 55 suivant le Code du travail
- Adaptation des jours fériés légaux

## LIH

383 salariés

**Syndicat Education et Sciences (délégués liste «OGBL + Indépendants»): 7/7)**

**Durée de l'ACT:** 01.01.2019 - 31.12.2020

**Rémunérations:** révision de la cartographie des carrières et salaires avec effet au 01.01.2020 pour disposer d'une grille plus cohérente / introduction d'un niveau d'entrée plus élevé pour les chercheurs avec PhD / extension du bénéfice du 13<sup>e</sup> mois et ajout d'un troisième niveau de salaire après 4 ans pour les «post-doctoral fellows» / révision des dispositions relatives à la promotion en interne, à la valorisation des salariés ayant eu trois évaluations «excellentes» de suite et au bonus annuel.

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

**Primes et suppléments:** introduction d'une prime de dépôt de brevet

**Autres éléments qualitatifs:** introduction de la préretraite progressive / actions préventives contribuant à la promotion du bien-être et de la santé au travail / possibilité de travailler sur les différents sites / utilisation de l'enveloppe utilisée pour le M-Pass pour d'autres mesures en faveur de la mobilité durable

L'ACT prévoit en outre l'instauration de groupes de travail paritaires en vue de la mise en place d'un compte épargne-temps et d'une pension complémentaire.

## Il faut une CCT sectorielle dans le secteur de la restauration collective

Bien que l'OGBL a bien défendu sa position de syndicat numéro 1 dans le secteur de l'Alimentation et Hôtellerie lors des élections sociales, force est de constater que le nombre de délégations non-syndicales, voire patronales, ne cesse d'augmenter dans le secteur. Cette situation est particulièrement inquiétante car, sans syndicats, les délégations ne disposent d'aucun rapport de forces pour réellement défendre les salariés au sein de l'entreprise et ne sont pas habilités à négocier des conventions collectives, à la grande joie du patronat. C'est pourquoi le syndicat Alimentation et Hôtellerie de l'OGBL a reçu le mandat prioritaire de sa direction syndicale de négocier une convention collective sectorielle pour l'ensemble de la restauration collective.

## Échec des négociations chez Cactus - direction l'ONC

Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail du personnel de Cactus (3 200 salariés concernés) ont échoué début novembre. Les syndicats contractants conduits par le syndicat Commerce de l'OGBL (majoritaire) ont ainsi décidé de saisir l'Office National de Conciliation (ONC).

Malgré l'excellente situation économique de Cactus - et des bénéfiques records en 2018 - la direction s'est refusée à donner suite aux principales revendications syndicales, notamment un avancement plus rapide dans la carrière. La direction de Cactus refuse de faire participer les salariés aux excellents résultats de l'entreprise, et ce, alors que l'ambiance de travail s'est fortement dégradée ces dernières années.

A l'heure où nous mettons sous presse, le syndicat Commerce de l'OGBL prévoyait une journée d'action syndicale pour le 14 décembre.

**POUR UNE  
BONNE  
CCT!**

**CACTUS,  
C'EST NOUS!**



## Delphi & Mahle suppriment des emplois

Coup dur dans le secteur de l'équipement automobile au Luxembourg. Coup sur coup, la direction du groupe Mahle, puis celle de Delphi ont annoncé fin octobre des suppressions massives d'emploi. Du côté de Mahle, il s'agit carrément d'une cessation d'activités définitive prévue pour mi-2021 de ses entreprises Mahle et Mahle-Behr. Après 15 jours de négociations intenses, un accord a pu être trouvé le 27 novembre entre la direction et les syndicats concernant des plans sociaux pour les 79 salariés impactés par ces fermetures. Chez Delphi, c'est la division «Fuel Injection System» (FIS) et la division composantes (PTP) qui devraient presque complètement disparaître dans les deux prochaines années. Ce qui signifie que plus de la moitié des emplois directs au Luxembourg sont menacés à court et moyen terme! Les négociations concernant des mesures sociales sont actuellement en cours. Les négociations quant à un plan social devrait débuter en janvier.

## Les agents de nettoyage dénoncent leurs conditions de travail

Les agents de nettoyage de la société ISS Service Facility et le syndicat Nettoyage de l'OGBL ont organisé le 8 octobre et le 10 décembre derniers des piquets de protestation devant le bâtiment Ariane de la Commission européenne à Luxembourg, pour dénoncer les cadences infernales, la réduction de personnel, la dégradation des conditions de travail, le stress, le «turnover» et le non-respect des législations en vigueur, dont sont victimes les salariés.

Pour décrocher le contrat en 2019 avec la Commission européenne (7 bâtiments sont concernés), la société ISS Facility Services a cassé les prix. Mais ce sont les salariés qui paient la facture. Ces derniers sont désormais obligés de faire leur travail à un rythme, qui non seulement ne leur permet pas de prester un service de qualité, mais qui surtout les poussent à exercer leur métier dans des conditions inacceptables et qui ne respectent pas les normes de santé et sécurité au travail.



## RTL Group: Plan social signé pour 69 salariés

Le conseil d'administration de RTL avait annoncé fin-août vouloir réduire les effectifs de son siège social basé à Luxembourg (RTL Group), en supprimant 94 emplois sur 112 au total. Des suppressions justifiées par des mesures de restructuration et d'économie, alors qu'au premier semestre 2019, le groupe affichait un bénéfice record de 443 millions d'euros.

Tout en soulignant que le résultat d'une négociation d'un plan social ne peut jamais être considéré comme un grand succès, les représentants du personnel et le syndicat Imprimerie, Médias et Culture -FLTL de l'OGBL ont néanmoins réussi à obtenir: (1) une réduction du nombre de licenciements qui passent de 94 à 69, (2) des indemnités financières extralégales, (3) une dispense de travail pendant le délai de préavis, (4) un budget alloué à chaque salarié licencié pour suivre une formation/reclassement et (5) un fonds de soutien pour les cas particuliers dont la réinsertion dans le monde du travail sera difficile.



## Le SEW décroche un siège à la Commission scolaire nationale

Le syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL décroche un siège à la Commission scolaire nationale (organe représentatif du corps enseignant dans l'enseignement fondamental) en obtenant 40,43% des voix dans le cadre de l'élection par correspondance des membres de cet organe, qui s'est achevée le 3 décembre dernier. Il s'agit pour le SEW d'une progression de 5,76% par rapport à la dernière élection. Un très beau résultat qui honore le travail remarquable mené par le SEW au cours des dernières années. Le siège décroché par l'OGBL revient à Patrick Arendt, le président du SEW.

## Invitation: Deux journées récréatives

Comme chaque année, **la section d'Audun, Villerupt, Pays-haut** organise deux journées récréatives pour les membres de la section et leurs enfants avec la projection du film «Le roi Lion» à la salle des fêtes de Villerupt (à la Mairie de Villerupt), les 21 et 22 décembre 2019 (2 séances par jour). Il y aura une distribution d'un sachet de friandises par le père Noël. ◊

## Frontaliers belges: Formation des délégué(e)s

A l'initiative de la section des Frontaliers Belges, deux journées de formation ont eu lieu à Arlon (FGTB) et à La Roche en Ardenne (Floréal) en octobre et en novembre. 51 délégué(e)s effectif(ve)s OGBL dans des entreprises au Luxembourg ont suivi cette formation qui était axée sur les prestations familiales, l'incapacité de travail et la convention fiscale belgo-luxembourgeoise. Les particularités spécifiques aux travailleurs frontaliers belges ont été abordées dans ces différentes thématiques. De nouvelles formations sont déjà prévues en 2020, toujours en prenant en compte la problématique des frontaliers belges et les différentes législations qui interviennent au quotidien dans la vie des salariés frontaliers. ◊

## Frontaliers allemands: Informations relatives aux pensions

**À tous les frontaliers et retraités allemands qui perçoivent une pension du Luxembourg.** L'OGBL s'est engagé durant les dernières années et décennies pour l'égalité entre les frontaliers et les pensionnés au Luxembourg. Après de nombreuses réunions avec l'administration des contributions et le gouvernement, des accords ont été trouvés et fixés. Ceci s'est développé, pour tous les frontaliers, de manière très positive, quand on considère les nombreux accords de double imposition. Le dernier datant de 2012, qui est alors entré en vigueur à partir du 01.01.2014. La franchise pour frontaliers y a été fixée ici à 13.000,00 € par an dans le pays de résidence. Ceci était déjà une bonne solution pour tous les frontaliers, mais aussi pour tous les pensionnés, qui perçoivent une petite pension dans leur pays de résidence. À partir de ce moment-là, il y avait encore un important changement pour ceux qui perçoivent une pension au Luxembourg. À partir du 01.01.2014, les pensions sont imposées à la source.

Ceci n'était malheureusement pas pris en compte dans les anciens accords, et les impôts sur la pension devaient être payés dans le pays de résidence.

Suite à un nouvel accord qui date de 2018 au sein de l'UE, les administrations financières en Europe doivent maintenant échanger les informations.

Ceci a eu pour effet, que maintenant de nombreux pensionnés ont été contactés par l'administration financière de leur pays de résidence (Allemagne), afin de fournir à postériori la déclaration d'impôts des années 2011 à 2013. Nous allons dans ce cas aussi proposer une aide à nos membres pour la déclaration d'impôts en Allemagne. Veuillez vous adresser à nos bureaux ou au comité de la section OGBL des frontaliers allemands. Nous allons aussi prendre contact avec l'administration des contributions luxembourgeoise, afin de récupérer les impôts payés en ces années.

Nous prions tous les membres, qui ont été contactés par l'administration des finances, de contacter nos bureaux ou de parler directement avec une ou un collègue du comité.

**Il est obligatoire de donner suite à la demande de remise de déclaration d'impôts, et une prorogation de délai devrait éventuellement être faite auprès de l'administration financière allemande.** ◊

## Frontaliers belges: 34 «jubilaires» honorés

Le 22.11.2019 a eu lieu la fête des Jubilaires organisée par la section des Frontaliers Belges. Le rendez-vous était fixé au restaurant le Franklin à Virton pour l'occasion. 34 «jubilaires» ont répondu présent à l'invitation et ont été remercié comme il se doit pour leur fidélité et leur soutien sans faille à l'OGBL. ◊





### Invitation: Thionville-Metz: Noël des enfants

Comme chaque année, la section de Thionville-Metz organise le Noël des enfants de la section, le samedi 21 décembre 2019 à la scala à Thionville. Les inscriptions se font uniquement par e-mail qui est précisé dans l'invitation envoyée à chacun des membres.

Le film sera suivi d'une remise de friandises par le père Noël et les parents seront accueillis autour d'un café brioche. ◊

### Musel-Sauer: Dégustation de vins chez Abi Duhr

La section Musel-Sauer a organisé le 24.11.2019 une dégustation de vins chez Abi Duhr à Grevenmacher. Une dégustation en 14 étapes accompagnée d'explications de la part du maître des lieux. ◊



### Section Kordall: Fête de Saint-Nicolas

La section Kordall avait organisé ensemble avec le département des immigrés Differdange/Rodange une fête de Saint-Nicolas au Centre culturel de Rodange. De nombreux enfants étaient venus chercher leur petit sachet chez Saint-Nicolas, et ils ont participé avec enthousiasme au concours de dessin, pour lequel les trois meilleurs des deux catégories d'âge ont eu une coupe. Grâce à l'engagement d'un grand nombre de membres du comité, cette fête a été un grand succès. ◊

### Section Kordall: Excursion en bateau

Le 19 octobre la section Kordall a fait une excursion en bateau de Remich à Trèves. Malgré le mauvais temps, tous étaient de bonne humeur et ont profité d'une belle journée. Le matin à 9.30 heures nous sommes partis de Remich, et avec un bon orchestre, le temps est passé très vite. Après le déjeuner sur le bateau, nous pouvions nous promener dans Trèves. Après nous sommes retournés en bateau jusqu'à Wasserbillig, et de là des Bus nous ont amenés à Schengen pour le dîner. En tout et pour tout nous avons passé une belle journée ensemble. ◊



## Agenda: Les prochains rendez-vous

Date	Section/Localité	Activité
21 décembre	Thionville-Metz	Noël des enfants au cinéma le Scala à Thionville (plus de détails ci-contre)
21 & 22 décembre	Audun / Villerupt / Pays Haut	Journées récréatives à Villerupt pour les membres et leurs enfants (plus de détails ci-contre)
17 janvier	Musel-Sauer	Réception de Nouvel An au Restaurant Savory à Grevenmacher
25 janvier	Dräilännereck	Pot de Nouvel An à 17h à la «Aal Schoul» à Remich (rue Neuve)
15 février	Musel-Sauer	Cours de cuisine lux. avec Julie Spanier-Schroeder à la „Kulturhaus Syrkus” à Roodt-sur-Syre

Plus d'informations sur les activités des sections dans l'agenda sur [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

# SERVICE INFORMATION, CONSEIL ET ASSISTANCE - SICA

Attention: Toutes nos agences sont fermées du 24 décembre 2019, 12h00 au 1<sup>er</sup> janvier 2020 inclus.

## LUXEMBOURG

### LUXEMBOURG-VILLE

31, rue du Fort Neipperg

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

### ESCH-SUR-ALZETTE

42, rue de la Libération

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

### DUDELANGE

31 avenue Grande Duchesse Charlotte

*Pas de permanences le reste de l'année 2019.*

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

### DIFFERDANGE

4, rue Emile Mark

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

### DIEKIRCH

14, rte d'Ettelbruck

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

### GREVENMACHER\*

4, rue de l'Eglise

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

### WILTZ

2, rue Michel Rodange

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

## ALLEMAGNE

### BITBOURG\*\*

Karenweg 14

Consultations pour frontaliers allemands sur rendez-vous.

### TRÈVES\*\*

Herzogenbuscher-Str 52

Consultations pour frontaliers allemands sur rendez-vous.

## FRANCE

### AUDUN-LE-TICHE

64, rue Maréchal Foch

Permanences: Mardi & jeudi: 14h - 17h

### LONGWY

Maison de la Formation - Espace Jean Monnet

Permanences: Mercredi: 14h - 17h

### THIONVILLE

32, allée de la Libération

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

### VOLMERANGE-LES-MINES\*\*\*

2, avenue de la liberté

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

## BELGIQUE

### ARLON

Service Frontaliers FGFB - 80, Rue des Martyrs

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

### AYWAILLE

22, rue Louis Libert

Permanences: Les 1<sup>er</sup> & 3<sup>e</sup> lundis du mois: 14h30 - 17h30

### BASTOGNE

8a, rue des Brasseurs

Permanences: Les 1<sup>er</sup> samedis du mois: 9h - 11h30. Tous les mardis de 14h - 17h

### HABAY-LA-NEUVE

11, rue de l'Hôtel de Ville

Permanences: Jeudi: 9h - 11h30

### VIELSALM

Bureau de la Mutualité socialiste

67, avenue de la Salm

Permanences: Les 1<sup>er</sup> & 3<sup>e</sup> jeudis du mois: 14h30 - 17h30

### VIRTON

Bureau de la Mutualité socialiste  
90A, route d'Arlon

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

\*Agence fermée les lundis 16, 23 et 30 décembre 2019. \*\*Les bureaux de Trèves et de Bitbourg seront fermés du 10.12.2019 au 01.01.2020 inclus.

\*\*\* Pas de permanence le mardi 24 décembre 2019



# OGB-L



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

## 75<sup>e</sup> anniversaire de la libération d'Auschwitz

Dans le cadre du 75<sup>e</sup> anniversaire de la libération d'Auschwitz par l'Armée rouge, l'OGBL organise, en collaboration avec le Musée national de la Résistance et MemoShoah Luxembourg asbl, une soirée thématique intitulée

## « Luxembourg im Schatten der Shoah »

LE LUXEMBOURG DANS L'OMBRE DE LA SHOAH

Mercredi, 29 janvier 2020 à 19h30  
Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette  
62, boulevard John F. Kennedy; entrée par le Café Streik!

### Programme

**Allocution de bienvenue**  
André Roeltgen, OGBL

**Présentation du livre « Luxembourg im Schatten der Shoah »**  
Mil Lorang

**Lecture d'extraits**  
Jay Schiltz

**Des Luxembourgeois impliqués dans la Shoah**  
Recherches complémentaires sur le 101<sup>e</sup> bataillon de réserve de la police allemande  
Jérôme Courtoy, Elisabeth Hoffmann, Musée national de la Résistance

**Conclusion**  
Frank Schroeder, directeur du Musée national de la Résistance

*Les exposés seront tenus en luxembourgeois; les extraits seront lus en allemand; une interprétation vers le français est prévue.*

*Une séance de signature du livre sera organisée par Editions Phi.*

*La soirée se terminera par un pot de l'amitié.*



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





# Mir maachen Zukunft. Constructeur d'avenir.

BUILDING THE FUTURE | CONSTRUTOR DE FUTURO

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



**OGB-L**