

aktuell

#5 2024 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL



DOSSIER
Le modèle social
luxembourgeois

Toute attaque entraînera

une réponse conséquente!

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

Editeur responsable pour la
Belgique
Adrien Nuijten
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wilbrin

Impression
Editpress
décembre 2024

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



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-27
<p>Les syndicats répondent à l'attaque du gouvernement Halte à la politique du chaos: les syndicats multiplient les entrevues Libéralisation du travail dominical: une gifle pour les salariés du secteur du commerce Pensions: la ministre brouille les pistes Une action syndicale unie pour améliorer la situation financière de l'assurance maladie-maternité Stop aux désavantages fiscaux pour les frontaliers! Une politique budgétaire active et ambitieuse est non seulement possible, mais nécessaire! Accord salarial: l'OGBL a soumis son catalogue de revendications au ministre de la Fonction publique</p>	
◆ Echos du terrain	P 28-47
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Regards	P 48-53
<p>La Grande Région des syndicats Les Immigrés très inquiets de l'évolution des prix du logement et de la pauvreté Les pensionnés planchent sur l'avenir de notre système de retraites</p>	
◆ Zoom sur les sections locales	P 54-62
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 65
<p>Peut-on perdre son emploi à cause d'une grossesse?</p>	



La tension est soudainement montée d'un cran

Dans notre dernière édition, la présidente de l'OGBL écrivait que le vent d'automne s'annonçait glacial et que nous allions bientôt être obligés de nous défendre. Les semaines qui viennent de s'écouler lui auront largement donné raison.

Entre la décision unilatérale du gouvernement de libéraliser le travail du dimanche dans le commerce, les annonces inquiétantes en matière d'organisation du temps de travail, les discriminations croissantes envers les frontaliers, une politique de santé à vue, une politique du logement au profit des gros promoteurs immobiliers, la discussion houleuse autour des pensions et enfin — cerise sur le gâteau — l'attaque frontale sur les conventions collectives : la tension est soudainement montée d'un cran ces dernières semaines entre les syndicats et le gouvernement en raison de sa politique ouvertement hostile à l'égard des salariés et des pensionnés.

Nous y revenons largement dans les pages qui suivent, ainsi que sur la réplique syndicale qui s'organise autour d'un front commun solide composé de l'OGBL et du LCGB, prêts à faire face à toutes les attaques qui pleuvent actuel-

lement — le rassemblement du 3 décembre dernier en aura été une première expression.

Par-delà les différentes attaques, ce qu'on observe également, c'est une volonté presque affichée du gouvernement d'écarter les syndicats de toutes les discussions. En agissant de la sorte, le gouvernement est en train de remettre en question notre fameux modèle social luxembourgeois qui constitue pourtant une pièce-maitresse de la prospérité du Luxembourg — auquel nous avons ainsi jugé utile de consacrer notre dossier central dans cette édition.

Pour le reste, vous retrouverez dans ce nouveau numéro de *l'Aktuell* évidemment, comme à votre habitude, tout ce qui a marqué l'actualité sociale du pays au cours des dernières semaines, les conflits en cours dans les entreprises, les résultats de négociation de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités, sans oublier l'actualité des autres structures de l'OGBL.

**Bonne lecture.
Et bonnes fêtes de fin d'année.**



Olivier Landini
responsable du service
communication



Les syndicats répondent à l'attaque du gouvernement



Mardi, 3 décembre 2024 au Parc Hôtel Alvisse à Dommeldange. Près d'un millier de délégués et militants de l'OGBL et du LCGB se sont rassemblés pour envoyer un message clair au gouvernement et au patronat: toute attaque contre nos acquis sociaux entrainera une réponse conséquente des syndicats! (Lire pages: 10-13)





Choisir le bon thermomètre pour mesurer la compétitivité!

Au mois de juin, le «World Competitiveness Center» de l'école de commerce suisse «International Institute for Management Development» (IMD) a publié la nouvelle mouture de son «World Competitiveness Ranking», plaçant le Luxembourg à la 23^e place mondiale sur 67 pays.

Si le décrochage du Luxembourg dans un classement de compétitivité provoque des cris d'alarme dans certains milieux économiques, force est de constater que ces alertes n'ont pas vraiment de fondement, comme l'explique la Chambre des salariés dans une récente publication (*Econews* n°14, septembre 2024). En effet, la dégradation de la compétitivité s'explique essentiellement par le contexte économique européen d'une part, par la non prise en compte de spécificités luxembourgeoises sans lien direct avec la compétitivité et par une perception de plus en plus négative qu'ont les entreprises établies interrogées sur la situation du pays qui devient contreproductive en mettant à mal l'attractivité du pays.

Au-delà du contexte conjoncturel, la CSL souligne qu'il convient aussi de noter que les apparentes faiblesses en termes de compétitivité sont, bien souvent, autant d'atouts en matière d'attractivité. Comme pour tous les classements internationaux, il convient donc de faire preuve de discernement, et plus particulièrement de ne pas se laisser piéger par les hypothèses de travail dictées par le cadre idéologique des créateurs de ce classement. Ainsi, les indices de compétitivité mettent surtout en avant des facteurs de compétitivité prix, comme les dépenses publiques, les niveaux de salaire ou l'évolution de la productivité du travail, aux dépens d'autres facteurs de compétitivité hors prix et d'attractivité tels que les systèmes d'éducation et de formation, les filets de protection sociale ou l'innovation et la recherche.

Pire encore, les commentateurs nationaux se résument à enfoncer le clou sur les seuls facteurs de compétitivité-prix en revendiquant des allongements du temps de travail, la suppression du système d'indexation automatique des salaires, des baisses d'impôts et le démantèlement du système de retraites, plutôt que de se remémorer la définition de la compétitivité retenue

par les partenaires sociaux dans le cadre des travaux du Conseil économique et social, c'est-à-dire «la capacité d'une nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement.»

Ces travaux, réalisés suite à une auto-saisine du CES, portaient en effet du constat que «[l]es benchmarks, et notamment quelques indicateurs sous-jacents, ne tiennent pas suffisamment compte des spécificités du Luxembourg (territoire très exigu avec un marché domestique des biens et services de taille restreinte et un marché du travail et une économie largement ouverts sur l'étranger et dominés par le secteur des services, notamment financiers) et ne procurent donc qu'une image imparfaite et partielle de la situation économique, sociale et financière du pays.»

Il y a trente ans déjà, Paul Krugman (1994), attirait l'attention sur le fait que la compétitivité est trop souvent prétextée afin de mettre en œuvre des mesures difficiles ou impopulaires sans s'attaquer aux véritables causes des problèmes.

Trente ans après les critiques par Krugman de la notion de compétitivité et de ses utilisations abusives, et près de dix ans après la tentative du CES de donner de la substance à ce nébuleux concept, il semble donc que la situation n'ait guère évolué.

Au-delà des critiques conceptuelles, au vu des indicateurs retenus dans les rankings de compétitivité (et en l'occurrence celui d'IMD), force est de constater que compétitivité et attractivité ne font pas bon ménage. Ainsi, il suffit de comparer les résultats du «World Competitiveness Yearbook» à ceux du «Talent Ranking» également produit par IMD.

Dans le classement des talents, il est incontestable que le Luxembourg fait meilleure figure qu'en matière de compétitivité: l'attractivité du Grand-Duché semble se maintenir avec constance dans les premières places du classement (avec cependant un trou d'air en 2022)■



La directive a du mal à être transposée

La Confédération européenne des syndicats constate que la plupart des gouvernements européens n'ont pas respecté la date butoir pour transposer la directive sur le salaire minimum en droit national et note que certains d'entre eux vont même jusqu'à œuvrer activement contre les objectifs de la directive, comme c'est notamment le cas pour le Luxembourg (lire pages 10-13).

Plus de 20 millions de personnes devraient bénéficier d'une augmentation salariale si la directive était correctement implémentée, avec des salaires minimums qui tiennent compte du coût de la vie et davantage de travailleurs couverts par des salaires négociés collectivement.

Selon une nouvelle étude de l'Institut syndical européen (ETUI), le «double seuil» de décence – 60% du salaire médian et 50% du salaire moyen – prévu par la directive a déjà un impact positif sur la fixation du salaire minimum dans de nombreux pays.

Cependant, comme le note la Confédération européenne des syndicats (CES), la plupart des pays de l'UE n'ont pas respecté la date butoir du 15 novembre pour la transposition de la directive.

Selon Tea Jarc, secrétaire confédérale de la CES — qui était également présente à Luxembourg le 3 dernier dernier pour soutenir l'OGBL et le LCGB dans leur lutte: « Cette directive a le potentiel de changer la donne si elle est correctement implémentée, non seulement en assurant que les conditions de rémunération de base prennent en compte le coût de la vie mais aussi qu'un plus grand nombre de personnes bénéficient vraiment de salaires équitables à travers la négociation collective.

C'est pourquoi il est choquant que tant de gouvernements ne respectent pas les promesses faites aux travailleurs il y a deux ans et que, honteusement, certains d'entre eux essaient même de remettre en cause la rémunération équitable et la négociation collective.■



Make Amazon Pay

La coalition internationale *Make Amazon Pay* qui regroupe plus de 80 organisations à travers le monde, dont l'OGBL, a mené le 29 novembre dernier, à l'occasion du Black Friday, des actions symboliques dans de nombreux pays à travers le monde, dont le Luxembourg, pour réclamer la fin des pratiques destructrices et injustes d'Amazon.■



Unir les luttes syndicales entre le Nord et le Sud

Une délégation de l'OGBL s'est entretenue le 16 octobre avec des représentants du syndicat des travailleurs de la société bananière ORTISGRA et d'AS-TAC, le premier syndicat des travailleurs de la banane en Équateur (Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos). L'entrevue a porté principalement sur la possibilité de nouer des alliances entre syndicats du Nord global et syndicats du Sud en vue de renforcer la lutte contre les chaînes d'approvisionnement opaques et les conditions de travail inacceptables que subissent les travailleurs dans les pays du Sud.■

Nous sommes arrivés à un moment de l'histoire sociale du pays où tout se joue

Quelles images saisissantes en cette fin d'année. Le 3 décembre, avec le LCGB, nous avons fait salle comble au Parc Hôtel Alvisse avec près de mille militants et délégués du personnel. Nous étions assis côté à côté, rouges et verts, contre les attaques prévues contre notre loi sur les conventions collectives.

La salle était pleine d'énergie et nous nous sommes rassemblés pour avertir le gouvernement que nous défendrons avec toute la rigueur et tous les moyens dont nous disposons, ce pour quoi des générations de syndicalistes se sont battues. Nous leur resterons fidèles.

Nous nous sommes rassemblés pour exiger qu'il y ait plus de conventions collectives et pas moins. Et des conventions collectives avec un contenu réel. Pour défendre nos droits de négociation.

Mais aussi parce que nous devons manifestement rappeler à notre gouvernement ce qui fait la spécificité de notre pays. Ce qui fait la «success story» de notre modèle social.

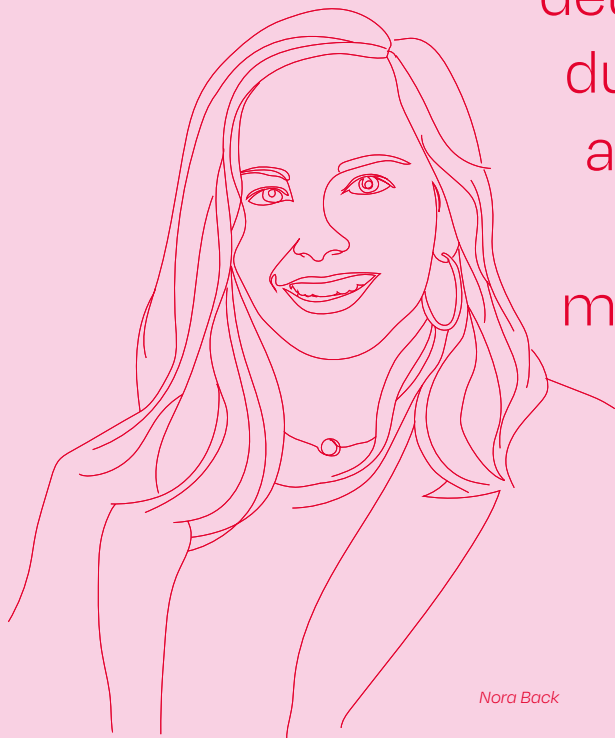
Car avec la décision unilatérale du ministre de faire travailler les salariés toute la journée du dimanche dans les magasins, avec la menace de flexibilisation des horaires de travail et les promesses faites aux employeurs de redéfinir maintenant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à savoir plus de travail et moins de vie, avec une politique catas-

trophique à l'égard des plus de 200 000 travailleurs frontaliers qui enrichissent chaque jour notre pays, avec une politique de santé apparemment sans projet, dans laquelle on chasse les malades au lieu de veiller à ce que chacun puisse se payer des soins de qualité, avec une réponse à la crise immobilière qui ne consiste qu'à donner encore plus d'argent aux grands propriétaires terriens, et enfin, avec le débat scandaleux et antidémocratique sur nos retraites, nous savons que notre résistance ne s'arrête pas au Parc Hôtel. Elle ne fait que commencer et elle ira loin.

Car nous sommes arrivés à un moment de l'histoire sociale du pays où tout se joue. Notre gouvernement parle beaucoup de respect, mais n'en fait pas preuve. Il essaye de faire croire aux gens que les syndicats sont dépassés, que nous aurions moins de membres, que nous ne représentons pas la population, que nous n'avons rien compris.

Et c'est ce gouvernement qui nous appelle maintenant au respect?!

C'est justement maintenant que nous avons besoin



Nora Back

...Nous sommes prêts.
Ensemble, en tant que les
deux plus grands syndicats
du pays, l'OGBL et le LCGB,
avec nos plus de 125 000
membres, nos 10 000
militants, avec toute notre
force concentrée, nous
sommes plus forts
que jamais.

de plus de conventions collectives. L'OGBL demande une obligation légale pour le patronat de négocier et de conclure des conventions collectives sectorielles.

Et c'est possible. Nous disons aussi de quelle manière. Il faut expliquer au patronat luxembourgeois que les conventions collectives sont nécessaires. Ils regrettent le manque de main-d'œuvre qualifiée dans presque toutes les branches d'entreprises. C'est là que se trouve une partie de la solution: des salaires et des conditions de travail équitables grâce à davantage de conventions collectives.

Car les conventions collectives sont le seul moyen d'obtenir plus de justice et aussi plus de sécurité sur le marché du travail. Elles empêchent le dumping salarial et les conditions de travail précaires.

Chers collègues, les temps à venir s'annoncent difficiles.

Mais nous sommes prêts. Ensemble, en tant que les deux plus grands syndicats du pays, l'OGBL et le LCGB, avec nos plus de 125 000 membres, nos 10 000 militants, avec toute notre force concentrée, nous sommes plus forts que jamais.

Et sans nous projeter dans l'avenir, nous pouvons dire que la nouvelle année commencera comme l'ancienne s'est terminée: bruyamment et revendicative! Car c'est ce que nous devons être.

En attendant, je vous souhaite à tous de passer des fêtes de fin d'année reposantes avec vos proches, de bien commencer la nouvelle année et de faire le plein de force et d'énergie. Nous en aurons besoin.

Nora Back, présidente de l'OGBL

Les syndicats répondent à l'attaque du gouvernement

Près de 1 000 délégués et militants de l'OGBL et du LCGB se sont rassemblés le 3 décembre dernier au Parc Hôtel Alvisse à Dommeldange pour envoyer un message clair au gouvernement ainsi qu'au patronat: toute attaque contre nos acquis sociaux entraînera une réponse conséquente des syndicats!

«Cher gouvernement, nous sommes ici aujourd'hui pour vous mettre en garde que nous défendrons de façon conséquente et avec tous les moyens dont nous disposons ce que des générations de syndicalistes avant nous ont acquis et su préserver. Nous sommes ici aujourd'hui pour demander qu'il y ait davantage de conventions collectives et non pas moins — des conventions collectives avec du contenu! Nous sommes ici aujourd'hui pour défendre nos droits de négociation, mais aussi parce que nous devons visiblement rappeler à notre gouvernement ce qui fait la force de notre pays. Et ceci, chers collègues, n'est qu'une première étape», a lancé la présidente de l'OGBL, Nora Back, à la tribune de la salle, aux côtés du président du LCGB, Patrick Dury, et de la secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats (CES), Tea Jarc, qui s'était spécialement déplacée à Luxembourg pour apporter son soutien à l'OGBL et au LCGB à l'occasion de cette première action en réponse à l'attaque du gouvernement contre les droits et acquis des syndicats.



Si les rapports entre les syndicats et le gouvernement étaient déjà quelque peu tendus depuis l'entrée en fonction de la coalition CSV-DP, la tension est soudainement montée d'un cran au cours des dernières semaines, notamment après que le ministre du Travail a présenté le 8 octobre dernier au Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) son avant-projet d'un plan d'action national sur les conventions collectives qui contient des éléments qui risquent de remettre totalement en cause l'un des piliers les plus importants dans la formation des salaires au Luxembourg.

— Le rapport salarial est un rapport asymétrique

Pourquoi la position du ministre Mischo est-elle problématique? En somme, il prévoit d'étendre la possibilité de négocier des conventions collectives dans les entreprises aux délégués non affiliés à des syndicats. La mesure pourrait sembler à première vue tout à fait anodine, mais elle aurait dans la pratique des conséquences pourtant dramatiques, remettant en question tous les acquis syndicaux dans les conventions collectives (grilles de salaire, congés supplémentaires, 13^e mois, réduction du temps de travail, participation aux bénéfices de l'entreprise, etc) et mettant en danger plus largement toutes les avancées sociales majeures pour lesquelles les syndicats ont lutté (index, salaire social minimum, systèmes de sécurité sociale, prestations familiales, semaine de travail de 40h, congés légaux, etc).

En effet, ce n'est pas pour rien que le droit du travail, l'OIT et même la directive européenne (que ce projet vise en principe à transposer) octroient aux syndicats la prérogative exclusive de la négociation collective en entreprise. Pourquoi? Tout simplement parce que la relation salariale, la relation qu'entretient un employeur avec ses salariés, n'est jamais symétrique. Et seul un syndicat dispose de l'indépendance et des ressources nécessaires pour engager un rapport de force avec un employeur, pouvant déboucher sur une convention collective ayant du sens, de la cohérence et contenant de véritables avantages pour les salariés. Il s'agit là d'un acquis important du droit du travail qui vise avant tout à protéger les salariés.

Cela fait des années que l'OGBL réclame une réforme de la loi actuelle, car celle-ci n'est en effet plus du tout adaptée à la situation présente. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, il y a 20 ans, l'économie luxembourgeoise s'est en effet largement diversifiée et le tissu économique du pays totalement transformé. Les réalités sur le terrain ne sont plus les mêmes: il y a désormais une multitude de petites et moyennes entreprises et il n'est tout simplement plus possible pour un syndicat de négocier une convention collective pour chacune d'entre elles, comme en témoigne le taux de couverture actuelle qui dépasse légèrement les 50%, alors même que les conventions collectives sont pour les salariés les seuls garants



«Ceci, chers collègues, n'est qu'une première étape»



«Nous avons beaucoup de bonnes idées sur la manière dont on pourrait y arriver. Celui qui n'en a pas, de bonnes idées, c'est notre ministre du Travail. Il a même inventé une nouvelle définition de la convention collective: la convention collective sans syndicat! Bravo.»

pour de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires, davantage de justice salariale et une redistribution plus juste des richesses produites.

«Cette passivité politique du gouvernement et du législateur est responsable du fait qu'une part de plus en plus importante d'entreprises dans le pays, et donc de salariés, n'ont pas de convention collective. Cette passivité a fait le jeu du patronat et des actionnaires», explique Nora Back.

La Commission européenne a elle-même pris acte de cette évolution inquiétante, et a réagi avec sa directive qui vise justement à étendre le taux de couverture de conventions collectives dans les pays de l'UE à 80%. «Et que fait notre gouvernement? Et que fait notre ministre du Travail?», interroge la présidente de l'OGBL. «Ils font comme s'ils ne vivaient plus en Europe. Non seulement, ils ignorent le contenu et l'orientation de la directive, mais pire encore, ils pervertissent le tout en son contraire! Le droit démocratique des syndicats de contracter librement et de pouvoir négocier devrait être réduit à néant. Ils veulent détériorer et affaiblir encore davantage la loi sur les conventions collectives, au lieu de l'améliorer. Ils dénaturent la définition de la négociation collective. Ils pervertissent la définition du dialogue social — des définitions claires sur le plan international, mais qui apparemment, juste ici au Luxembourg, ne le sont plus.»

— Les syndicats ont des propositions

De leur côté, les syndicats ont développé ces dernières années plusieurs propositions qui permettraient justement d'accroître le taux de couverture de conventions collectives sans pervertir évidemment l'esprit du dispositif. Tout d'abord, ils proposent de faciliter la négociation de conventions collectives sectorielles, en introduisant une obligation de négocier pour les fédérations patronales concernées lorsqu'un syndicat en fait la demande, comme c'est déjà le cas aujourd'hui au niveau de l'entreprise. Autre piste développée par les syndicats: l'introduction d'incitatifs encourageant les entreprises à conclure des conventions collectives. L'Etat pourrait par exemple conditionner l'octroi de marchés publics exclusivement aux entreprises disposant d'une convention collective. Les aides publiques dont bénéficient les entreprises pourraient elles aussi être conditionnées à l'avenir à l'existence de conventions collectives en leur sein.

«Nous avons beaucoup de bonnes idées sur la manière dont on pourrait y arriver. Celui qui n'en a pas, de bonnes idées, c'est notre ministre du Travail. Il a même inventé une nouvelle définition de la convention collective: la convention collective sans syndicat! Bravo. Le paradis pour le patronat. Le patronat qui négocie une convention avec soi-même. Je ne peux pas dire que c'est du jamais-vu, car il s'agit

là du souhait secret des patrons depuis toujours. Mais ce qui est du jamais-vu, c'est qu'ils reçoivent le feu vert du gouvernement pour leurs attaques contre les salaires. Ça, ce n'est possible que dans un monde où le président de la Chambre de Commerce devient tout d'un coup Premier ministre.», indique Nora Back.

— Le gouvernement tente de contourner les syndicats

Et ce n'est pas tout. Avec la décision unilatérale du gouvernement de pouvoir faire travailler les gens dans le commerce le dimanche toute la journée, les annonces ne laissant rien présager de bons en matière de redéfinition du temps de travail, les politiques catastrophiques par rapport aux frontaliers, une politique de santé à vue, une politique du logement au profit des gros promoteurs immobiliers et enfin la discussion scandaleuse autour des pensions: la liste des griefs syndicaux à l'égard du gouvernement est longue.

«Ce gouvernement parle beaucoup de dialogue social, mais ne le pratique pas. Ils essaient de nous exclure de toutes les instances officielles. Nous gênons, ils veulent nous écarter. Mais ils n'y arriveront pas! Nous l'avons déjà dit plusieurs fois: tout semble indiquer que le gouvernement ait pour objectif d'écraser les syndicats. Et nous sommes ici aujourd'hui pour leur montrer qu'ils n'y parviendront pas. Cela fait un an que le gouvernement est en place. Et ils disent de leur propre bilan qu'ils auraient apporté un nouvel élan. Quand je regarde dans cette salle, je constate qu'ils ont juste donner un nouvel élan à notre collaboration syndicale. Et ensemble, les deux plus grands syndicats du pays, ensemble en tant qu'OGBL et LCGB, rassemblés, avec nos plus de 125 000 membres, avec nos dizaines de milliers de



militants et nos milliers de délégués, ensemble avec toute notre force de frappe, nous sommes plus forts que jamais. Et nous verrons bien qui écrasera qui!»

La manifestation du 3 décembre était un avertissement à l'adresse du gouvernement. Aussi bien la présidente de l'OGBL que le président du LCGB ont prévenu qu'il s'agissait d'une première action et tous deux ont fait savoir que si cela s'avérait nécessaire, ils n'excluaient pas d'aller, s'il le faut, jusqu'à la grève générale. **Le ton est donné**



Halte à la politique du chaos

Les syndicats multiplient les entretiens

Face aux multiples attaques du gouvernement, l'OGBL et le LCGB ont multiplié les entretiens avec les partis politiques d'opposition au cours des dernières semaines. Ainsi, ils ont rencontré successivement des délégations parlementaires du LSAP, de déi gréng et de déi Lénk.

Tous ont apporté leur soutien aux syndicats et condamné les attaques du gouvernement à l'encontre du modèle social luxembourgeois, qui repose sur le modèle tripartite et un dialogue social respectueux.

L'OGBL, le LCGB, le LSAP, déi gréng et déi Lénk ont ainsi dénoncé, aussi bien sur la forme que sur le fond, les tentatives du gouvernement d'affaiblir le rôle des syndicats en leur refusant un véritable dialogue et en n'affichant pas clairement ses intentions en ce qui concerne le rôle qu'ils devraient jouer à l'avenir au Luxembourg.

L'OGBL, le LCGB, le LSAP, déi gréng et déi Lénk ont également réaffirmé leur engagement commun pour la défense des acquis sociaux et du modèle social luxembourgeois, en exigeant la fin immédiate de la politique du chaos initiée par le gouvernement et en estimant que toutes les forces progressistes doivent désormais s'unir pour faire front commun.





— Les syndicats alertent également les députés européens

L'OGBL et le LCGB ont également tenu à alerter les députés européens, Tilly Metz (déi gréng), Marc Angel (LSAP) et Charles Goerens (DP) du projet du gouvernement en matière de conventions collectives, qui va totalement à l'encontre des objectifs de la directive européenne sur les salaires minimaux.

Lors d'une réunion qui s'est tenue le 11 novembre, les deux syndicats ont dénoncé le climat actuel dans lequel ils se sentent de plus en plus écartés des discussions par le gouvernement. Un climat qui se reflète d'ailleurs également dans les débats sur la réforme des pensions et la question de la gouvernance de la CNS — des sujets qui ont également été abordés avec les députés européens.

— Echange avec les organisations de jeunesse des principaux partis politiques sur les pensions

L'OGBL et le LCGB ont enfin aussi rencontré le 24 octobre dernier les représentants des organisations de jeunesse des principaux partis politiques au Luxembourg pour leur présenter les analyses, réflexions et positions communes que les deux syndicats portent ensemble dans le cadre du débat actuel autour de l'avenir du régime général d'assurance pension.

Lors de l'échange, les syndicats ont tout particulièrement insisté sur les atouts irremplaçables de notre système de pension actuel qui se caractérise par sa dimension sociale et solidaire dont le financement repose sur le principe par répartition. Ils ont également attiré l'attention sur le fait que la situation financière du régime général d'assurance pension est actuellement confortable, que les réserves continuent d'augmenter et que les discours alarmistes ambiants s'appuient en réalité sur des projections à long terme peu fiables, qui par le passé se sont toujours révélées fausses. Les syndicats leur ont également présenté leurs propositions pour pérenniser et renforcer le système des pensions et sont



enfin revenus sur les répercussions négatives de la réforme des pensions de 2012 et l'urgence de pérenniser l'allocation de fin d'année et le réajustement des pensions, actuellement mis en danger par cette réforme, ainsi que la nécessité d'augmenter significativement la pension minimum ■

Libéralisation du travail dominical

Une gifle pour les salariés du secteur du commerce

L'intention du ministre du Travail de libéraliser le travail du dimanche dans le commerce aiguise les appétits du patronat dans le secteur et prépare le terrain pour un élargissement des heures d'ouverture.

Lorsque le ministre du Travail Georges Mischo a annoncé, par voie de communiqué de presse, un vendredi soir, une réforme de la loi sur le travail dominical dans le commerce, il était clair qu'il s'agissait d'un retour de bâton à peine déguisé pour le coup d'éclat qui avait eu lieu, à peine trois jours auparavant, au Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ). Tel un prof dégainant une punition collective pour ses élèves qui auraient manqué de discipline, le ministre a voulu signaler que le chef en matière de conditions de travail, c'était lui.

C'est donc sur le dos des quelque 50 000 salariés du secteur du commerce — en majorité des femmes, des travailleurs frontaliers ou des résidents non-luxembourgeois — des salariés déjà exposés à une très grande flexibilité en ce qui concerne le temps de travail, gagnant des salaires parmi les plus bas, que le ministre du Travail tente d'asseoir son autorité. Non seulement il plante ainsi un nouveau poignard dans le dos du dialogue social — Mischo avait promis au sein même du CPTÉ de ne pas mettre les syndicats devant le fait accompli en matière de travail dominical — mais il affaiblit aussi par la même occasion les conventions collectives dans l'un des secteurs ayant le plus faible taux de couverture conventionnelle (38% en 2018).

La question des dimanches, éternel débat dans le secteur, avait toutefois pu être résolue dans toute une série d'entreprises dans le cadre de conventions collectives, garantissant non seulement des contreparties adaptées, mais aussi un contrôle sur la question du travail dominical de la part des organisations syndicales, en tant que représentantes des salariés du secteur.

Mais reprenons les choses dans l'ordre: actuellement, le Code du travail interdit en principe le travail dominical, puis il fait une liste d'exceptions à cette interdiction. Une des exceptions concerne le secteur du commerce de détail, où le travail dominical est

autorisé à condition qu'il ne dépasse pas 4 heures par salarié et par dimanche. Cette question relevant du droit du travail n'est en soi pas directement liée à celle des heures d'ouverture des commerces, qui la conditionne toutefois fortement.

Néanmoins, la réalité concernant les heures d'ouverture — des ouvertures tous les dimanches dans certaines régions du pays par le biais de dérogations ministérielles — avait amené pendant une bonne dizaine d'années une partie des entreprises du secteur à ne plus respecter cette limitation à 4 heures. Dans le cadre d'une vague de contrôles menées par l'ITM en 2020, de nombreuses contraventions à la loi avaient ainsi été constatées. Par la suite, les entreprises contrôlées avaient dû se conformer à la loi.

A ce moment-là, l'OGBL avait pris ses responsabilités et avait ouvert des négociations avec la Confédération luxembourgeoise du Commerce (aujourd'hui Luxembourg Confederation) pour tenter de trouver une solution sectorielle. Les négociations avaient échoué à cause d'un blocage du côté patronal, qui n'était pas disposé à entendre parler de convention collective sectorielle ou de branche.

Faute d'accord sectoriel, l'OGBL avait ensuite commencé à négocier des accords sur le travail dominical dans le cadre de conventions en entreprise. Ainsi, il avait ouvert la possibilité aux entreprises demandeurs de porter la durée de travail maximale le dimanche à 8 heures, sous réserve de contreparties satisfaisantes, et à condition d'un commun accord entre employeur et salarié. Ceci avait permis non seulement de renforcer les conventions collectives existantes, mais également d'en négocier et d'en signer de nouvelles. Plus d'un millier de salariés supplémentaires ont ainsi pu être couverts par une CCT dans le secteur.

Et c'est précisément à cette dynamique positive que le ministre met désormais un coup d'arrêt avec son attaque contre la protection des salariés en matière de travail dominical.

Le fait que ce soit un ministre prétendument «chrétien-social» qui libéralise le travail du dimanche



revêt une certaine ironie de l'histoire. Non seulement Mischo affaiblit les conventions collectives existantes et casse les efforts syndicaux tendant vers un plus fort taux de couverture, mais il ôte également toute protection aux salariés concernés. En effet, dans le projet de loi qu'il a déposé, il n'y est plus question de communs accords. Tout salarié pourra ainsi être forcé à prêter 8 heures le dimanche.

Le fait que, dans son communiqué de presse, le ministre parle d'un pas vers une meilleure «work-life balance» est carrément une gifle pour tous ces salariés qui ont des enfants et qui peinent déjà à concilier leur vie de famille et leur travail dans un secteur enclin à des horaires ultra-flexibles. Ici encore, c'est donc un ministre issu d'un parti politique qui prétend défendre les familles et l'éducation des enfants qui s'attaque frontalement aux efforts d'éducation de ces mêmes familles. En effet, contrairement à ce que prétend Mischo, qui n'a jamais mis un pied dans une entreprise en dehors de visites officielles: devoir travailler les dimanches complique très fortement la vie familiale des personnes concernées.

Et l'ironie ne s'arrête pas là: le ministre des Sports Georges Mischo annonce le matin vouloir renforcer le bénévolat — tandis que l'après-midi, le ministre du Travail Georges Mischo libéralise le travail dominical et enlève ainsi par la même occasion aux 50 000 salariés du secteur la possibilité d'être bénévoles.

Avec son attaque frontale contre tous les salariés du commerce — et des métiers de bouche qui sont également concernés — Mischo n'aiguise pas seule-



ment les appétits du patronat dans le secteur, qui a lancé depuis lors une offensive médiatique antisyndicale, antipersonnes malades et anti-ITM, mais il prépare également le terrain pour une nouvelle libéralisation des heures d'ouverture. Une libéralisation déjà en voie de préparation par un autre ministre, celui de l'Economie...

S'ils ne veulent pas être les dindons de la farce, les salariés du Commerce, mais en réalité tous les autres salariés du pays également — parce que ce gouvernement ne s'arrêtera pas là — vont devoir se mobiliser. L'OGB-L, qui par ailleurs fait front commun avec le LOGB dans le secteur du commerce, comme ailleurs, est prêt à relever le défi et à tout mettre en œuvre pour contrer les politiques réactionnaires du gouvernement ■



↑
David Angel
Membre du Bureau Exécutif

FACT-CHECKED 🔍

~~44%~~

65,6%

**des salariés au Luxembourg ont
une délégation du personnel à
travers laquelle au moins un
syndicat défend leurs intérêts.**

Après analyse détaillée des chiffres*, il s'avère que contrairement à ce que prétend le ministre du Travail depuis des mois pour tenter de délégitimer les syndicats, ce sont en réalité pas moins de 65,6% des salariés travaillant dans une entreprise d'au moins 15 salariés au Luxembourg, qui disposent d'une délégation du personnel à travers laquelle au moins un syndicat défend leurs intérêts.

*Les chiffres sont issus d'une réponse du ministre du Travail à une question parlementaire posée par le député Marc Baum (déi Lénk).

OGB•L
— LE SYNDICAT

Pensions: la ministre brouille les pistes

Début octobre, la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale a lancé son processus de consultation sur l'avenir du système de pension du secteur privé, à savoir le régime général d'assurance pension. Dans ce contexte, l'OGBL et le LCGB font front commun en s'engageant et militant pour une augmentation des recettes afin de pouvoir renforcer le régime général.

C'est donc avec beaucoup d'intérêt que les syndicats ont consulté la réponse de la ministre à la question parlementaire n° 1201 portant sur les recettes supplémentaires qui seraient générées par un dé plafonnement des cotisations. Dans sa réponse, la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale confirme qu'un tel dé plafonnement dans le régime général aurait généré en 2023 des recettes supplémentaires de 706 millions d'euros pour la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP). En même temps, elle relativise cette hausse des recettes en pointant du doigt le coût supplémentaire pour le budget de l'Etat et en indiquant qu'en cas de suppression de la pension maximale, les recettes supplémentaires accumulées sur une période de 30 ans seraient consommées en 15 ans.

Les syndicats prennent acte de cette affirmation de la ministre et doivent constater que ceci est en contradiction flagrante avec les affirmations qu'elle a faites lors de la réunion de consultation avec l'OGBL et le LCGB en date du 9 octobre 2024. En effet, lors de cette réunion, la ministre a souligné que le gouvernement n'aurait pas de position prédéterminée dans le dossier des pensions, que les conclusions du processus seraient entièrement ouvertes et que le but des consultations serait justement de rassembler des pistes pour pérenniser le système d'assurance pension.

Force est de constater que la ministre brouille les pistes en écartant d'ores et déjà un dé plafonnement des cotisations. Par conséquent, les syndicats s'interrogent: quel est le but de cette consultation si la ministre écarte déjà en cours de processus certaines pistes? Est-ce que la ministre veut se servir de cette consultation pour écartier à tout prix toute discussion sur une augmentation des recettes de la CNAP?



Pour mémoire, les syndicats revendiquent une augmentation des sources de financement de l'assurance pension. Le dé plafonnement des cotisations, bien entendu avec maintien de la pension maximale, figure parmi les mesures revendiquées par les syndicats. Cette mesure aurait également le mérite de rapprocher le régime général d'assurance pension du régime de la fonction publique, où les revenus et prestations sont entièrement dé plafonnés. Cette mesure serait également socialement équitable étant donné que les salaires très élevés seraient mis à contribution pour pérenniser le régime général d'assurance pension et pour procéder à des améliorations cruellement nécessaires telles que l'augmentation de la pension minimum.

Une action syndicale unie pour améliorer la situation financière de l'assurance maladie-maternité



Dans un contexte marqué par des défis financiers croissants pour la Caisse nationale de santé (CNS), l'OGBL a uni ses forces avec les autres syndicats représentés au sein du conseil d'administration de la CNS pour défendre ensemble les droits des assurés et exiger des réformes structurelles indispensables. Ainsi, une démarche coordonnée a été engagée avec le LCGB, la CGFP et la FGFC en vue de la réunion quadripartite de novembre 2024, pour interpeller la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale sur la nécessité de mesures concrètes et immédiates.

L'assurance maladie-maternité (AMM), pierre angulaire de notre système de sécurité sociale, doit faire face aujourd'hui à un déséquilibre financier structurel préoccupant. Les dépenses, avec une hausse moyenne de 8 % par an, progressent plus rapidement

que les recettes, qui elles n'augmentent que de 5 %.

La situation est d'autant plus perturbante que plusieurs engagements pris par le passé par le gouvernement, notamment en 2016 et 2017, n'ont toujours pas été honorés. Parmi ces derniers figurent l'amélioration des soins dentaires et des aides visuelles, qui constituent des revendications majeures de l'OGBL.

Parmi ces améliorations annoncées, mais jamais réalisées, il convient de citer p.ex.: l'introduction d'un tarif pour les composites dentaires (le fameux «plombage blanc»), une prise en charge des implants voire un raccourcissement de la durée de renouvellement des prothèses dentaires, la prise en charge de la chirurgie réfractaire ou bien encore des remboursements généralement plus importants ou

des délais de remboursements raccourcis pour les lunettes et lentilles.

Face à ces enjeux et la nécessité absolue de pérenniser la situation financière de l'AMM, l'OGBL a élaboré une liste de revendications claires, ensemble avec les autres syndicats, pour recentrer entre autres les principales dépenses de l'AMM sur la prise en charge des prestations.

Il faut préciser dans ce contexte que les déficits récurrents et la tendance négative que connaît la réserve de la CNS résultent également d'une dénaturation de l'usage des cotisations sociales, notamment par des prises en charge financière de la CNS, qui en réalité n'entrent pas dans le champ d'application de celle-ci et qui devraient donc plutôt être à la charge du budget de l'Etat.

Les frais liés au congé de maternité sont un exemple phare des dépenses indûment imposées par l'Etat à la CNS. En effet, une dotation est censée couvrir la partie de ces frais qui, jusqu'en 2010, étaient à la charge du budget de l'Etat, mais celle-ci est largement insuffisante pour couvrir le coût réel que supporte la CNS en la matière. Depuis sa création en 2011, le niveau de cette dotation est resté figé à 20 millions d'euros, alors que les frais annuels doivent se chiffrer entre-temps à presque 40 millions d'euros. Les syndicats estiment que les frais supplémentaires engendrés pour la CNS sur la période 2011-2024 doivent se chiffrer à environ 150 millions d'euros.

Dans le même ordre d'idées, les syndicats ont demandé que la participation aux frais des investissements mobiliers et immobiliers des établissements hospitaliers légalement imposée à la CNS à hauteur de 20% soit également prise en charge par le budget de l'Etat, puisque la planification hospitalière relève de la compétence de l'Etat.

Ces revendications, qui visent un recentrage des dépenses de la CNS sur son activité principale, à savoir la prise en charge des prestations en espèces (p.ex. indemnités de maladie) et des prestations en nature (p.ex. remboursement de soins et de mémoires d'honoraire ou prise en charge de médicaments), rejoignent d'ailleurs les premières conclusions tirées lors de la réunion du comité quadripartite du 23 juin 2023 en vue d'une meilleure séparation entre les investissements étatiques et ceux de la CNS.

Les représentants de l'OGBL ont joué un rôle actif, dans ce contexte, lors de la quadripartite du 6 novembre 2024, où ils ont exprimé leurs préoccupations et exigé des réponses claires de la part de la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale. Bien que des discussions approfondies aient eu lieu, les représentants syndicaux ont exprimé leur déception face au manque de mesures concrètes annoncées. Cette insatisfaction a conduit les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil d'adminis-

tration de la CNS à demander une entrevue supplémentaire avec la ministre, en réclamant des engagements fermes et un calendrier précis pour la mise en œuvre des réformes nécessaires.

Malgré quelques frustrations initiales, la pression exercée par l'OGBL avec les autres partenaires sociaux a néanmoins porté ses fruits et permis d'obtenir plusieurs engagements importants. La ministre a ainsi convenu d'élaborer un avant-projet de loi afin d'alléger la CNS de certaines charges injustifiées. Elle s'est ainsi engagée à assainir le budget de l'assurance maladie-maternité, notamment au niveau des prestations en espèces liés au coût réel de la maternité et des frais d'amortissements des investissements mobiliers et immobiliers des établissements hospitaliers dans la mesure où ils sont conformes à la planification hospitalière et n'ont pas été financés par les pouvoirs publics.

Par ailleurs, la ministre a exprimé sa volonté de renforcer le dialogue avec les partenaires sociaux. Ce geste, bien que positif, ne doit cependant pas occulter la nécessité de mesures concrètes pour remédier aux problèmes structurels. L'OGBL et ses partenaires syndicaux restent vigilants quant à la mise en œuvre de ces engagements et insistent sur l'urgence de la mise en œuvre des engagements pris.

L'OGBL a également insisté sur la nécessité de réactiver et de structurer le groupe de travail sur la soutenabilité financière de la CNS. Ce groupe, qui ne s'est réuni que deux fois jusqu'à présent, devra établir des propositions réalistes et équilibrées pour freiner la progression des dépenses et aligner ces dernières avec les recettes. L'implication directe des partenaires sociaux dans ces discussions est primordiale pour assurer la pérennité du système de santé tout en préservant les droits des assurés.

L'OGBL salue donc clairement les engagements pris par la ministre, tout en restant prudent jusqu'à leur concrétisation. Une prochaine réunion est prévue le 26 novembre, et les syndicats attendent à cette occasion des garanties supplémentaires ainsi qu'un calendrier précis pour la mise en œuvre des mesures promises.

Dans l'intérêt des assurés, des salariés et des prestataires, les syndicats continueront à défendre un système de santé solidaire, durable et équitable. L'unité des organisations syndicales face à ces défis démontre une fois de plus leur détermination à garantir l'avenir de notre système de santé et à préserver la qualité des prestations pour tous les assurés.

C'est quoi la quadripartite?

Le comité quadripartite, prévu à l'article 80 du Code de la Sécurité sociale, réunit deux fois par an toutes les parties impliquées dans la gouvernance et le fonctionnement de l'assurance maladie-maternité: le gouvernement, les représentants des organisations professionnelles les plus représentatives des salariés et des employeurs, ainsi que les représentants des prestataires de soins de santé. Le comité examine l'évolution des recettes et des dépenses en matière de santé et propose des mesures à prendre sur le plan légal, réglementaire, conventionnel ou statutaire en matière d'assurance maladie ainsi que toutes autres mesures destinées à améliorer l'efficacité du système de santé en tenant compte des besoins de la population, de l'évolution des techniques médicales et des ressources dont dispose le pays.



↑
Pitt Bach
Membre du Bureau Exécutif



↑
Carlos Pereira
Membre du Bureau Exécutif

Stop aux désavantages fiscaux pour les frontaliers!



Quelque 500 personnes ont répondu à l'appel de l'OGBL et du LCGB, le 22 novembre dernier, devant le ministère des Finances pour dénoncer les discriminations dont sont victimes les frontaliers au Luxembourg.

«Nous sommes rassemblés ici aujourd'hui pour défendre l'équité et la dignité des travailleurs, quelle que soit leur origine ou leur statut. Trop souvent, les discriminations contre les travailleurs frontaliers viennent briser cet idéal. Et aujourd'hui, nous devons dire STOP à ces injustices», a lancé de la tribune Adrien Nuijten, responsable pour les frontaliers belges à l'OGBL.

Sans les plus de 200 000 frontalières et frontaliers qui montent chaque jour en voiture ou dans le train pour venir travailler au Luxembourg, l'économie luxembourgeoise s'effondrerait. Les frontaliers jouent un rôle déterminant dans le développement économique du pays. Ils font pourtant l'objet d'une série de discriminations qui vont croissantes, rendant le Luxembourg de moins en moins attractif, comme l'explique James Marsh, responsable pour les frontaliers allemands à l'OGBL:

«Le Luxembourg perd de plus en plus en attractivité. La situation sur les routes est indécente. Les embouteillages quotidiens et les trains surchargés sont la règle. Les obstacles et désagréments administratifs nous rendent la vie encore plus difficile. Les limitations en ce qui concerne le télétravail demeurent, alors que le télétravail serait pour nous justement ainsi que pour l'environnement un soulagement urgentement nécessaire. Les discriminations en matière de prestations sociales montrent que nous sommes toujours considérés comme des salariés de deuxième classe. Tous ces facteurs obligent de nombreux frontaliers à reconsidérer leur travail au Luxembourg.»

Une situation à laquelle s'ajoute désormais également une pression fiscale accrue, notamment pour les frontaliers allemands, qui voient leurs heures supplémentaires prestées au Luxembourg imposées dans leur pays de résidence. Si le ministre des Finances a certes fait récemment une proposition qui vise à compenser le manque à gagner par l'introduction d'un crédit d'impôts spécifique, les montants avancés sont encore loin d'être suffisants. Et le problème auquel sont confrontés actuellement les frontaliers allemands se posent de façon simi-

laire pour les frontaliers belges en ce qui concerne les astreintes et pourraient bientôt s'étendre aux frontaliers français.

«Nous apportons tous les jours une contribution importante au développement économique du pays. Notre travail, notre engagement et notre temps mérite le respect et des conditions équitables. L'économie luxembourgeoise profite énormément de notre disponibilité à prester des heures supplémentaires. Nombre d'entre nous travaillent dans des secteurs clés comme la santé, les transports et la logistique où les heures supplémentaires ne sont pas seulement courantes, mais souvent aussi nécessaires. Mais si la charge fiscale rend ces heures supplémentaires non attrayantes, le désastre économique sera inévitable», prévient James Marsh.

C'est la raison pour laquelle l'OGBL et le LCGB ont appelé le ministre des Finances luxembourgeois et l'ensemble du gouvernement à intervenir auprès de leurs homologues des pays voisins et à réviser les conventions fiscales existantes afin d'agir contre toute pression fiscale supplémentaire et donc une perte de pouvoir d'achat, réaliser une harmonisation des règles applicables dans l'ensemble de la Grande Région, notamment en matière fiscale (heures supplémentaires, astreintes, télétravail), mais aussi supprimer les contrôles inutiles aux frontières et respecter pleinement l'accord de Schengen.

«Aujourd'hui, nous lançons un appel à tous les travailleurs: mobilisez-vous! Exigez la justice pour vos droits et refusez les discriminations. Ensemble, notre voix sera assez forte pour briser les murs de l'indifférence et faire entendre un message clair: les travailleurs, qu'ils soient résidents ou frontaliers, doivent être traités avec égalité et dignité.» a conclu Adrien Nuijten ■





Indemnités de chômage des frontaliers français

Les frontaliers français du Luxembourg ne verront heureusement pas leurs indemnités de chômage en France baisser de façon drastique en cas de licenciement, comme cela avait pourtant été annoncée à la mi-novembre. La mesure a en effet été retirée à la dernière minute par le gouvernement français. L'OGBL et le LCGB, qui avaient immédiatement dénoncé cette mesure comme étant discriminatoire saluent bien évidemment cette décision. Les syndicats appellent désormais les responsables politiques à trouver une solution au niveau européen en ce qui concerne la responsabilité de la prise en charge des indemnités de chômage dans un cadre transfrontalier. Mais si une solution européenne ne pouvait être trouvée, l'OGBL et le LCGB demandent alors au gouvernement luxembourgeois de négocier des accords bilatéraux avec les pays voisins, dans le souci du respect des droits des frontaliers.



Face aux défis économiques, écologiques et sociaux, une politique budgétaire active et ambitieuse est non seulement possible, mais nécessaire!



L'assemblée plénière de la Chambre des salariés (CSL) a adopté le 14 novembre à l'unanimité son avis sur le budget de l'État 2025. Étant donné les incertitudes économiques et les défis liés aux transitions écologique et numérique, des investissements significatifs sont indispensables pour préparer le pays aux évolutions futures. Par ailleurs, les tensions structurelles au niveau du logement, la persistance des inégalités et la nécessité de renforcer les systèmes de sécurité sociale justifient une intervention accrue de l'État.

— Pour un soutien de la demande interne

La situation économique s'est stabilisée au deuxième trimestre 2024, après un recul en 2023. Il existe toutefois des différences entre les secteurs: la stabilisation de l'activité provient surtout du secteur des services. Les secteurs de la construction, du commerce et de l'industrie ne se sont toujours pas rétablis des crises que notre pays a traversées depuis 2020. Afin de soutenir l'activité et de préserver l'emploi, il s'avère crucial de mener une politique de la demande et de soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Si le taux d'inflation a fortement reculé au cours des derniers mois, il augmentera de nou-

veau légèrement en 2025, en raison de la décision du gouvernement de ne prendre en charge que la moitié de l'augmentation prévue de 60 % du prix de l'électricité et de supprimer toutes les autres aides énergétiques à partir du 1^{er} janvier 2025. Cette décision risque d'engendrer des coûts supplémentaires importants pour les ménages. Dans ce contexte, l'adaptation du barème fiscal à hauteur de 2,5 tranches d'indexation en 2025 et la suppression des aides énergétiques risquent de constituer un jeu à somme nulle pour les ménages. En matière de prévisions conjoncturelles, et comparées aux autres pays européens, les perspectives pour le Luxembourg sont relativement bonnes, avec une hausse prévue du PIB de 2,7 % pour 2025.

— Des finances publiques saines et largement meilleures que prévu

Le Luxembourg bénéficie d'une situation budgétaire très favorable, avec un faible niveau de déficit, un excédent courant conséquent et une trajectoire d'endettement en déclin à moyen terme. L'amélioration réelle dépasse très probablement les prévisions actuelles, qui tendent à être très conservatrices. Dans ce contexte, la pérennisation de l'objectif à moyen terme (OMT) s'avère inadaptée et même

contre-productive en matière de gestion budgétaire. La CSL rejette cet outil qui a échoué au niveau européen et qui a été écarté au niveau de la gouvernance économique.

— Sécurité sociale insuffisamment financée par le budget de l'État

Dans une situation de baisse du solde de la sécurité sociale, il devient de plus en plus important de veiller à ce que les recettes des caisses respectives soient réservées à leur objectif principal (paiement des pensions, financement des soins de santé, etc.) plutôt que d'être allouées à d'autres frais annexes (frais du personnel, transferts vers d'autres institutions, maternité, etc.). Plus généralement, en cas de besoin, la CSL revendique que les recettes de la sécurité sociale soient augmentées plutôt que d'envisager une baisse quelconque au niveau des prestations.

— Pour un changement de paradigme en matière fiscale

Le programme fiscal du projet de budget se résume au paquet fiscal dit «Entlaaschtungspak», auquel s'ajoutent la hausse de certaines accises sur les tabacs et celle de la taxe carbone à 40 euros par tonne à partir de 2025. La Chambre des salariés salue la hausse compensatoire du crédit d'impôt CO₂ et formule néanmoins quelques remarques complémentaires sur la fiscalité qui sont en lien avec la politique budgétaire générale.

La CSL rejette la baisse du taux d'imposition des entreprises (l'effet positif de telles baisses sur la croissance n'a pas été prouvé scientifiquement) et demande un meilleur équilibre entre imposition du capital et du travail. La CSL rejette à nouveau le «double standard» d'un tapis rouge fiscal déroulé pour les impatriés, tandis que les frontaliers résidant en Allemagne subissent les foudres fiscales sur leurs heures supplémentaires avec l'assentiment des autorités luxembourgeoises. Si elle salue toute mesure fiscale (classe 1a, CISSM, CIM, adaptation linéaire) qui peut bénéficier, au-delà des catégories modestes de ménage, à toute une couche moyenne de revenus, le succès de cette offensive ne dépendra pas de cette seule action fiscale, mais de l'évolution de la distribution générale des revenus, du risque de pauvreté et des inégalités. Il est donc impératif de renforcer les conventions collectives, qui sont justement un outil efficace pour tenter de contrôler cette distribution générale des revenus du travail et, donc, de réduire les inégalités.

— Plus d'efforts sont nécessaires pour améliorer la situation sociale

Le Luxembourg fait face à des défis importants en matière de pauvreté monétaire, notamment pour les femmes, les jeunes adultes, les ménages monoparentaux et les travailleurs pauvres. Depuis de nombreuses années, le pays est mauvais élève en

matière comparé aux pays de la zone euro. Ces tendances mettent en lumière la nécessité d'interventions politiques adaptées pour soutenir les groupes les plus vulnérables et garantir un accès équitable aux ressources économiques et sociales et contrer ces évolutions négatives. Selon la CSL, en plus des mesures proposées dans le projet de budget, les questions des prestations familiales, des pensions de vieillesse, du salaire minimum, de l'accueil gérontologique et du sort des monoparentaux doivent être traitées et faire partie intégrante de la politique sociale inclusive souhaitée par le Gouvernement. La CSL insiste sur l'urgence d'un plan d'action de lutte contre la pauvreté, qui inclut des mesures préventives et curatives accompagnées d'un investissement budgétaire adéquat.

— Investissements: écarts massifs entre annonces et réalisations

Par rapport aux prévisions effectuées dans le cadre de l'exercice budgétaire précédent, on constate que le gouvernement semble avoir réduit les ambitions dans certains domaines d'investissement. Bien que le budget du ministère du Logement soit en hausse en 2025 par rapport à 2024, la CSL regrette que le projet relatif à la programmation financière pluriannuelle 2024-2028 prévoit une révision à la baisse des investissements futurs dans le logement abordable par rapport à la pluriannualisation précédente. Vu l'accentuation continue de la crise du logement, qui rend indispensable une forte accélération de la construction de logements publics abordables, et compte tenu du fait que le gouvernement a fait de la promotion du logement abordable une priorité politique, une telle révision à la baisse des investissements futurs dans le logement abordable est incohérente et incompréhensible.

Dans le contexte de la transition écologique, la décarbonation des logements habités par des ménages moins aisés est la pierre angulaire d'une transition inclusive et équitable. Les mesures nationales existantes doivent être tonifiées davantage par la dépense publique et des mesures supplémentaires ciblées doivent être introduites pour permettre à l'intégralité de la société de participer à ce processus de décarbonation.

La réduction de la voilure des dépenses courantes et le décalage entre les investissements réalisés et les investissements annoncés suscitent l'interrogation sur la véritable ambition du budget des dépenses, par rapport à celle affichée dans le discours, de soutenir au maximum le développement économique et social. La CSL souligne qu'il convient de dépenser plus et plus vite non pas seulement pour obtenir des gains économiques complémentaires, mais aussi pour répondre à tous les défis posés par la polycrise durable à laquelle font face le Luxembourg et l'Europe. ■

Accord salarial

L'OGBL a soumis son catalogue de revendications au ministre de la Fonction publique

L'OGBL a transmis en octobre son catalogue de revendications au ministre de la Fonction publique Serge Wilmes en vue de la renégociation de l'accord salarial des fonctionnaires et employés de l'Etat. Ce catalogue a été élaboré pendant plusieurs mois par les responsables des syndicats Service public OGBL-Landesverband, Education et Sciences (SEW), Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband et Santé, Services sociaux et éducatifs, ainsi que des représentants des associations de fonctionnaires et d'employés de l'Etat affiliés à l'OGBL. Ces syndicats professionnels et associations regroupent ensemble plus de 20 000 membres de l'OGBL qui sont fonctionnaires, employés et salariés des secteurs publics et parapublics.

Outre sa revendication classique de remplacer le modèle actuel par des négociations globales pour l'ensemble du secteur public, l'OGBL met cette fois-ci l'accent sur deux grands sujets:

— Le renforcement du pouvoir d'achat des agents publics et la mise en place d'une plus grande équité entre les agents publics

L'OGBL demande un alignement de la valeur du point indiciaire des employés sur celui des fonctionnaires. Cela rejoint sa revendication au niveau communal d'appliquer le point indiciaire supérieure («héjje Punktwert») à toutes les communes du pays, afin qu'une seule valeur du point prévale dans l'ensemble de la Fonction publique.

Les revendications de l'OGBL concernant une harmonisation au niveau des heures supplémentaires, des primes d'astreinte ou encore la préretraite pour travail posté vont dans le même sens.

En 2022, l'OGBL avait salué l'augmentation de 5 % sur les 100 premiers points retenue par le dernier accord salarial, mais il s'était opposé au fait que celle-ci soit limitée à un an, faisant que les agents des carrières inférieures ont connu une baisse de leurs salaires en 2024 par rapport à 2023. Par conséquent, l'OGBL revendique une augmentation permanente de 5 % sur les 200 premiers points. Cela constituerait un



renforcement du pouvoir d'achat pour tous les agents, qui serait «sur-proportionnel» pour les carrières inférieures et moyennes.

— Une représentation démocratique du personnel — aussi dans la Fonction publique

L'OGBL revendique également la tenue d'élections démocratiques de représentants du personnel au niveau des fonctionnaires et employés de l'Etat, qui doivent jouir de droits et attributions comparables à ceux des délégations du personnel chez les salariés de droit privé. Le Luxembourg devrait enfin se conformer aux exigences de l'Organisation internationale du travail (OIT) en la matière. Dans ce contexte, l'OGBL voit de manière très critique les



↑
Frédéric Krier
Membre du Bureau Exécutif

atteintes aux libertés syndicales dans la Fonction publique, qui ne s'expriment pas seulement par des menaces, voire des sanctions, à l'encontre des syndicalistes, mais également par le refus scandaleux d'entamer une procédure de conciliation au niveau de l'APCCA/OGBL (tâche du personnel éducatif et psycho-social) et du SPAL/CGFP (système d'évaluation au sein de l'armée).

Au moment même où le département de la Fonction publique de l'OGBL s'apprêtait à envoyer son catalogue au ministre, il a été annoncé que les négociations seront menées à nouveau avec la seule CGFP. Or, il y a lieu de rappeler que ces négociations impactent non seulement les milliers de fonctionnaires et employés de l'Etat organisés dans l'OGBL, mais également, directement ou indirectement, des

dizaines de milliers de travailleurs du secteur public, dont les agents CFL, les agents des services publics communaux, les salariés de l'Etat, ainsi que les salariés des établissements publics et conventionnés dans les secteurs de la santé, des services sociaux et éducatifs. Or toutes ces personnes ne sont pas représentées par la CGFP, qui regroupe exclusivement des fonctionnaires et employés de l'Etat, alors que l'OGBL est majoritaire dans la grande majorité des secteurs concernés.

L'Organisation internationale du travail (OIT) postule que le syndicat le plus représentatif d'un secteur doit pouvoir participer aux négociations collectives qui le concernent. Partant de là, l'OGBL réitère sa demande d'être intégré aux négociations de l'accord salarial. ■



Infos pratiques pour
les fonctionnaires
et employés de l'Etat

CCT SIGNÉES

Secteur des Aides et Soins (SAS)

18 000 salariés

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs (délégués OGBL: 318/386)

Durée de la CCT: 01.01.2025-31.12.2027

Augmentation salariale: revalorisation des 3 premières carrières C1, C2 et C3, avec une augmentation de 5 points linéaires

Primes: versement en juin 2025 d'une prime unique de 3 670 € (au prorata de la tâche) à chaque salarié sous contrat au 1^{er} janvier 2025

Pécule de vacances: introduction à partir de 2025 d'un pécule de vacances équivalant à 42 points indiciaires, payable annuellement en juin (attribution au prorata de la tâche)

La nouvelle convention collective SAS introduit des améliorations significatives visant à renforcer l'attractivité du secteur des aides et des soins. De plus, l'OGBL se réjouit que les parties signataires de la CCT SAS reconnaissent que l'existence de deux conventions collectives sectorielles FHL et SAS, avec des modalités et des conditions de travail différentes, entraîne des inégalités importantes entre les salariés exerçant les mêmes professions. Elles se sont ainsi engagées à contacter toutes les parties prenantes en vue de lancer un processus en vue d'harmoniser les conditions de travail, permettant la mise en place d'une convention collective commune FHL-SAS. Une seule convention collective pour les deux secteurs constituerait la base de création de synergies afin de faire face à la pénurie de main-d'œuvre et de garantir un traitement équitable des salariés.

Delhaize

680 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL:3/9)

Durée de la CCT: 01.11.2024 - 30.10.2027

Rémunération: continuité de la grille des salaires jusqu'à une ancienneté de 30 ans / supplément de 30% au taux horaire pour toute heure prestée entre 20h00 et 21h00 les vendredis

Primes: amélioration de la prime de fin d'année allant jusqu'à 115 % / prime unique à la signature de la CCT d'un montant de 100 € en bons d'achat octroyée sur la carte d'achat du salarié / introduction de la prime «charges familiales» d'un montant de 25 € mensuel brut pour tout salaire inférieur ou égal à 2.650 € / introduction de la prime compensatoire de 10 € brut par jour libre garanti «non eu» / revalorisation des primes pour les fonctions Team Leader, Assistants et Experts, ainsi que pour leurs remplacements / introduction d'une prime d'horaire étendu pour les collaborateurs ayant une flexibilité d'horaire étendue

Congé: 1 jour de congé supplémentaire à partir de 57 ans ou 30 années de service continu

Divers: augmentation des réductions sur les achats du personnel / introduction d'un article sur le télétravail



Maisons du monde

27 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL:2/2)

Durée de la CCT: 01.01.2025-31.12.2027

Travail du dimanche: majoration salariale du travail du dimanche à 90 %

Chèques-repas: introduction de chèques-repas à hauteur de 10,80€ par jour travaillé (part patronale: 8€)

Temps de travail: garantie d'obtenir 3 samedis libres sur une année travaillée / obtention d'1h de congé aussitôt que le repos hebdomadaire n'est pas respecté (plus besoin d'attendre 8 semaines)

Congé: 1 jour de congé supplémentaire après 10 ans d'ancienneté et 1 deuxième jour supplémentaire après 15 ans d'ancienneté / 8 heures de congé social par an

Divers: octroi d'une carte cadeau pour Noël à hauteur de 50€ & de cartes cadeaux de différents montants liés à l'ancienneté du salarié / introduction de la prétraite progressive / droit à la déconnexion



Raval Europe

130 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL:3/5)

Durée de la CCT: 01.01.2024 – 31.12.2026

Revalorisation salariale: fixation de salaires minimums avec des augmentations liées à l'ancienneté de l'ordre de +2,5% au bout de 5 ans et de +2,5% au bout de 8 ans (tout opérateur devra toucher au moins le salaire social minimum qualifié au bout de 10 ans d'ancienneté)

Mondorf Domaine Thermal

343 salariés

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs (délégués OGBL:7/7)

Durée de la CCT: 01.01.2025-31.12.2027

Rémunération: Introduction d'une prime de fin d'année plafonnée à 2 500€ brut. Cette nouvelle conquête sociale représente une avancée majeure pour les salariés, avec 80% de la prime garantie et les 20% restants liés à des conditions qui seront établies entre la délégation du personnel et la direction.

Temps de travail: L'accord apporte également une harmonisation des règles relatives aux jours fériés entre les différentes entités du Domaine Thermal.

Divers: simplification de la grille salariale pour une meilleure lisibilité / toilettage du texte.

La signature de cet accord intervient à un moment stratégique alors que le Domaine Thermal prévoit d'importants travaux de rénovation dans les années à venir. La durée de trois ans de la CCT garantit stabilité et sécurité aux salariés pendant cette période de transformation.



Heures de nuit: le travail de nuit bénéficie d'une majoration de 20%, soit 5% de plus que le minimum légal en vigueur

Congés supplémentaires: les salariés gagnent une demi-journée de congé supplémentaire pour chaque tranche de 5 ans d'ancienneté, jusqu'à un maximum de 2 jours au bout de 20 ans d'ancienneté

Pécule de vacances: un pécule de 120€, sous forme de chèques-cadeaux, sera attribué chaque mois de juin aux salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise

Paul Wurth

500 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 3/9)

Durée de la CCT: 01.01.2024 – 31.12.2026

Rémunérations: adaptation des évolutions de carrières / création d'une nouvelle formule de calcul du bonus annuel

Primes: versement d'une prime à la signature de la CCT

Chèque-repas: amélioration de la valeur faciale des chèques repas

Temps de travail: adaptation du «Flex time» afin de mieux concilier vie privée et activité professionnelle

Divers: prolongation de la préretraite progressive / adaptation de la directive du Télétravail / augmentation des jours de télétravail par année



ELSOC

Nouvelles élections de délégués du personnel

L'OGBL fait d'excellents résultats chez Muller&Fils, Appi-Lux et Energiserv Belval

Le 22 octobre dernier ont eu lieu de nouvelles élections de délégués du personnel dans trois entreprises, après que le scrutin des élections sociales de mars dernier a été contesté et les résultats annulés par l'ITM.

Chez Muller&Fils (secteur des électriciens), l'OGBL maintient ainsi sa majorité en obtenant 3 délégués effectifs sur 5, alors que les élections de mars, finalement annulées, n'avaient donné que 2 délégués sur 5 à l'OGBL.

Chez Appi-Lux (entreprise de nettoyage), l'OGBL, qui a présenté la seule liste à l'occasion de cette nouvelle élection, décroche donc logiquement aussi les quatre sièges de délégués effectifs qui était à pourvoir. Un gros revirement dans cette entreprise, sachant qu'en mars dernier, les élections finalement annulées par l'ITM, n'avait en effet donné aucun siège à l'OGBL.

Enfin, chez Energiserv Belval (entreprise de transport sur route), l'OGBL obtient un délégué effectif sur les deux qui étaient en jeu, soit un résultat identique à celui de mars dernier qui avait ensuite été annulé par l'ITM ■

Fusion des syndicats Chimie et Transformation sur métaux

Plus grand, plus fort — Un nouveau syndicat Industrie voit le jour au sein de l'OGBL

Réunis le 5 novembre 2024 au Casino syndical de Bonnevoie à l'occasion d'une journée syndicale statutaire, quelque 120 délégués du syndicat Chimie et du syndicat Transformation sur Métaux de l'OGBL ont voté à l'unanimité en faveur de la fusion de leurs structures respectives, donnant ainsi naissance à un tout nouveau syndicat professionnel — le syndicat Industrie de l'OGBL. L'objectif de cette fusion est bien évidemment de renforcer le travail syndical au sein des entreprises du secteur de l'industrie au Luxembourg.

Une nouvelle direction syndicale a été élue à l'occasion de cette journée syndicale, qui a tenu dans la foulée sa première réunion au cours de laquelle un nouveau Bureau exécutif a immédiatement été mis en place, avec pour président Jacques Adam (président

de la délégation de Tarkett), pour vice-présidents Georges Pierret (président de la délégation de Tractel) et Pascal Geniets (président de la délégation de Heintz van Landewyck), pour secrétaire William Storti (délégué Avery Dennison) ainsi que Leila Benabdallah (Rotarex), Gabriel Bettembourg (Guardian), Raphaël Lambert (IVC) et Antonio Veneziani (Goodyear) qui viennent compléter cette nouvelle équipe.

Avec cette fusion, l'OGBL réaffirme sa position de force dans le secteur de l'industrie.

La nouvelle direction syndicale a également fixé son programme de travail pour les cinq prochaines années en vue de renforcer les conventions collectives de travail ainsi qu'améliorer les acquis et les conditions de travail dans le secteur ■



Prime d'astreinte chez TICE: un succès syndical!

La prime d'astreinte, qui était menacée de disparaître chez TICE, sera finalement à nouveau versée aux 110 agents de l'entreprise, plus précisément à tous les agents embauchés avant 2023. Mieux même, la prime sera versée rétroactivement, donc également pour le mois de novembre.

Il s'agit d'un progrès significatif qui a été rendu possible que grâce à une étroite collaboration entre l'OGBL, la FGFC, les sections locales de plusieurs partis politiques et l'avocat M^e Bauler. Ce succès démontre également ce que l'on peut obtenir avec un engagement conséquent.

Mais l'OGBL tient à souligner qu'il ne s'agit ici que d'un début. Il est en effet incompréhensible et totalement injuste que les agents embauchés après 2023 n'aient droit ni au statut de fonctionnaire ni à cette prime. Cette situation porte atteinte au principe de traitement équitable et aux valeurs qui sous-tendent une société solidaire, telle que les conçoit l'OGBL. La récente décision de verser à nouveau la prime d'astreinte aux agents embauchés avant 2023 doit ainsi être comprise comme une première étape.

C'est aussi la raison pour laquelle l'OGBL a également besoin de toutes les forces et le soutien des agents chez TICE. Il faut continuer à s'engager contre les injustices et à poursuivre nos objectifs ■



Liberty Steel Dudelange

Une faillite inévitable et un nouveau combat pour l'avenir

Le 29 novembre dernier, le Tribunal de commerce de Luxembourg a officiellement prononcé la faillite du de Liberty Steel Dudelange, confirmant l'incapacité du groupe à honorer ses obligations. Bien qu'elle soit dramatique, cette décision offre néanmoins une lueur d'espoir pour les quelque 150 salariés du site, qui pourront désormais bénéficier des aides légales, couvrant les salaires impayés et les indemnités qui y sont associées.

Le site de Dudelange se retrouve à présent dans un moment décisif. La nomination d'un curateur ouvre également la voie pour des discussions sérieuses avec des repreneurs potentiels. Cependant, pour que ces démarches aboutissent, un accompagnement de la part des autorités publiques est essentiel afin de préserver les emplois et relancer les activités.



L'OGBL est fermement engagé dans la défense des travailleuses et des travailleurs du site de Dudelange et suit ce dossier de près pour identifier des solutions durables. L'avenir de ce site stratégique repose désormais sur la mobilisation des acteurs politiques et économiques, prêts à investir les ressources nécessaires pour préserver cet outil industriel vital pour le Luxembourg.

— Retour sur une crise industrielle

Pendant plusieurs mois, les salariés du site de Dudelange ont été plongés dans une profonde incertitude. Confrontés à un groupe qui ne respectait plus ses engagements financiers, ils ont dû faire face à une crise d'une ampleur inédite. Les activités du site étaient suspendues depuis plus de deux ans, faute de financement. Pendant tout ce temps, les salariés se sont efforcés de maintenir les infrastructures en état, dans l'espoir qu'un éventuel repreneur puisse relancer les installations.

La situation s'est détériorée à mesure que les retards de paiement se sont accumulés, exacerbant la détresse des salariés, notamment à l'approche des fêtes de fin d'année. Les salaires d'octobre et de novembre, ainsi que la prime de fin d'année, n'ont pas été versés dans les délais — une situation récurrente qui a conduit l'OGBL à engager des démarches légales pour défendre les droits des salariés et recouvrer les sommes dues.

De son côté, Liberty Steel, déjà ébranlé par des scandales financiers, s'est avéré incapable d'honorer ses engagements envers les employés, les administrations, les banques et les créanciers. Le groupe a accumulé des dettes de plusieurs millions d'euros au Luxembourg, rendant une faillite inévitable■



← Stefano Araujo
Membre du Bureau
exécutif

Industrie automobile

Le cri d'alerte des travailleurs et de sa chaîne d'approvisionnement en Europe

L'OGBL se joint à l'appel d'IndustriAll Europe qui demande de toute urgence un plan de sauvegarde des emplois et des conditions de travail dans l'industrie automobile! Les travailleurs du secteur et de l'ensemble de sa chaîne de valeur ne doivent plus payer le prix de l'avidité des actionnaires, des erreurs stratégiques des dirigeants d'entreprise, et de l'inaction des décideurs politiques européens. Le Luxembourg est une place importante pour les sous-traitants de l'industrie automobile et la détérioration de la situation risque d'impacter négativement les salariés luxembourgeois.

Pas un jour ne passe sans que la presse annonce des délocalisations, des fermetures d'entreprise, des plans de licenciements massifs, ou encore des plans de compétitivité qui réduisent les acquis sociaux des travailleurs, où qu'ils se situent le long de la chaîne de production. Au cours des dernières semaines, l'industrie automobile et sa chaîne d'approvisionnement ont été frappées en Europe par un tsunami d'annonces de suppressions d'emplois et de restructurations.

Le Comité exécutif d'IndustriALL Europe, la fédération européenne des syndicats dont l'OGBL fait partie, a réagi à cette crise en définissant sa position par un appel clair au réveil lancé par les travailleurs de l'industrie automobile et de sa chaîne d'approvisionnement pour l'Europe. Cet appel a pour objectif d'envoyer des signaux clairs à la nouvelle Commission européenne en début de mandat: l'industrie automobile est en crise et l'Europe doit réagir rapidement!

Cette réaction doit inclure des mesures pour garantir une concurrence internationale équitable, renforcer le cadre de la transition juste, et mettre en place un plan industriel européen pour une mobilité durable et abordable.

Cet automne, l'industrie automobile a été confrontée à une série d'annonces brutales de licenciements. Cela a engendré une anxiété sociale ainsi que des pertes dramatiques de compétences et de capacités de production. Ces événements compromettent également des objectifs politiques clés de l'UE, tels que l'autonomie stratégique ouverte et la transition juste. Alors que le contexte géopolitique turbulent démontre quotidiennement le danger de perdre des installations de production nationales, les forces populistes exploitent l'insécurité sociale créée pour saper les fondements de nos démocraties.

Il est temps d'endiguer l'hémorragie et de stabiliser la situation. Cela nécessite des actions politiques concrètes.

Nous avons besoin de plans négociés avec des efforts sincères dans la recherche d'alternatives aux licenciements et, si nécessaire, la mise en place d'un moratoire sur les licenciements forcés.

Après sa réélection à la présidence de la Commission européenne, Ursula von der Leyen a annoncé qu'elle dirigera personnellement une nouvelle initiative pour aider l'industrie automobile européenne à traverser «une transition profonde et perturbatrice» qui menace déjà des milliers d'emplois.

Dans ce contexte, IndustriAll Europe exhorte la Commission européenne à présenter dans les 100 premiers jours une stratégie industrielle assertive et urgente pour le secteur automobile et sa chaîne d'approvisionnement — une industrie qui revêt une importance structurelle pour la prospérité européenne dans son ensemble.

Nous avons besoin d'un plan industriel proactif qui aborde tous les défis auxquels l'industrie est confrontée, notamment le déploiement des infrastructures de recharge et une politique commerciale équilibrant mesures antidumping et commerce équitable basé sur des solutions négociées pour éviter les guerres commerciales.

Avec 13 millions d'emplois dépendant du secteur automobile, tous les membres d'IndustriAll surveillent de près la manière dont la Commission répondra à nos demandes.

Les syndicats continueront de mobiliser leurs membres dans les semaines à venir afin de s'assurer que leurs voix soient entendues par les dirigeants nationaux et européens ■

Plus d'infos sur le site d'IndustriALL:
news.industrial-all-europe.eu/Article/1173



SES

L'OGBL dénonce fermement le plan social annoncé chez SES – 80 emplois menacés

Le groupe SES est divisé au Luxembourg en cinq entités juridiques: SES Engineering; SES Networks; SES Techcom; SES Astra et SES SA. Depuis les élections sociales de mars 2024, les représentants du personnel syndiqués y sont largement majoritaires (13 mandats effectifs pour l'OGBL; 1 mandat effectif pour le LCGB et 7 mandats effectifs dits indépendants).

La direction de SES a officiellement communiqué le 15 novembre à son personnel que 80 emplois risquent d'être supprimés au Luxembourg, dans le cadre de sa stratégie d'externalisation vers l'Inde. Après avoir préalablement tenté d'amortir le choc à venir dans la presse nationale, le CEO de SES semble finalement avoir compris qu'il ne pouvait plus retarder l'annonce auprès des salariés impactés. L'information cruelle pour les salariés est tombée à quelques semaines des fêtes de fin d'année.

Cette annonce n'est toutefois pas une surprise — ni pour l'OGBL ni pour les délégations du personnel concernées! Depuis avril 2023, l'OGBL n'a cessé d'alerter le gouvernement sur les manœuvres de SES: ses délocalisations d'activités vers la Roumanie et l'Inde ainsi que la reprise du concurrent du groupe satellitaire basé au Luxembourg – Intelsat SA.

A maintes reprises, l'OGBL a appelé les gouvernements successifs (le gouvernement Bettel-Lenert-Bausch jusqu'à octobre 2023, puis le gouvernement Frieden-Bettel) à veiller à ce que les intérêts des salariés au Luxembourg soient préservés et que le maintien des emplois soit érigé en priorité. Encore en octobre, l'OGBL avait à nouveau envoyé une lettre aux membres du Conseil d'administration de SES afin qu'ils prennent enfin position suite aux récentes délocalisations en Inde et leurs conséquences directes pour le Luxembourg. Une première lettre adressée aux douze membres du Conseil d'administration, en août 2024, semblait en effet ne pas avoir suffisamment attiré leur attention, puisqu'une réponse — par ailleurs très superficielle et sans engagement vis-à-vis du site luxembourgeois — avait été fournie par... le directeur intérimaire du bureau du personnel. Or, le conseil d'administration et la direction d'une entreprise sont bien évidemment deux entités distinctes dont les responsabilités diffèrent totalement.

Pour rappel, le groupe de satellite basé au Luxembourg a traversé ces dernières années une période assez agitée avec plusieurs restructurations — petites et grandes — dont un grand programme de restructuration en 2020 («Simplify and Amplify»; S&A) qui a abouti in extremis à la conclusion d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) en août 2020, renouvelé en mai 2022 et à la conclusion d'un troisième PME en décembre 2023. Ces PME, qui prévoient d'une part des mesures de redéploiement



interne vers des postes vacants (actuels et futurs) et d'autre part la mise en place d'instruments publics tels que la préretraite-ajustement, les aides temporaires au réemploi et les aides à l'embauche, ont non seulement aidé SES à se réorganiser et à réaliser des économies substantielles, mais ont surtout été financées par le contribuable luxembourgeois.

Pour l'OGBL, il est tout simplement scandaleux que la direction de SES s'apprête à se séparer d'une partie de ses salariés d'une façon aussi brutale, et ce, avec l'accord tacite du gouvernement qui à aucun moment n'a demandé des garanties en matière d'emploi à l'entreprise. L'OGBL est fermement convaincu qu'un plan social n'est pas approprié et a appelé la direction de SES à négocier un plan de maintien dans l'emploi. L'OGBL est par ailleurs loin d'être convaincu du bien-fondé de la stratégie de croissance présentée par la direction lors de la procédure d'information et de consultation avec les délégations du personnel.

DOSSIER

#5 2022 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL

OGBL

Le modèle social luxembourgeois



Introduction

Le modèle social luxembourgeois a largement fait ses preuves au cours des dernières décennies et contribué à l'essor de l'économie luxembourgeoise, qui est aujourd'hui l'une des plus prospères au monde.

Si dans leurs discours, de nombreux politiciens, mais aussi les représentants du patronat, soutiennent a priori le modèle et le dialogue social, force est de constater que ces derniers sont quand-même régulièrement attaqués, notamment par le gouvernement actuel qui semble en ce moment d'ailleurs carrément vouloir le remettre en question.

C'est la raison pour laquelle nous avons estimé utile de lui consacrer ce dossier de l'Aktuell, en y présentant les principales institutions qui l'incarnent ainsi que les mécanismes du modèle et du dialogue social au Luxembourg, sans oublier les défis auxquels certains d'entre eux font face actuellement.

Pour l'OGBL, le dialogue social est un outil essentiel, voire indispensable pour renforcer la cohésion au sein des entreprises et des institutions. Il s'agit d'un processus d'échanges, de discussions et de prises de décisions entre représentants des salariés et des employeurs, voire avec le troisième partenaire qu'est le gouvernement.

Ces processus visent à construire un consensus autour des enjeux économiques, sociaux et professionnels, en se fondant sur des relations de confiance et sur des partenaires forts (et à pied d'égalité) qui peuvent mettre en œuvre les décisions et assurer le respect de celles-ci dans le cadre de la paix sociale.

De plus, le dialogue social contribue à anticiper et gérer les crises en élaborant des stratégies concertées pour le moyen et le long termes afin de s'adapter à un environnement en constante évolution.

Le dialogue social institutionnalisé

L'article 39 de la Constitution luxembourgeoise prévoit que **l'État promeut le dialogue social.**

Afin de mettre en œuvre le dialogue social, il existe au Luxembourg **de nombreuses institutions qui fonctionnent de manière tripartite**, c'est-à-dire entre représentants de l'Etat, du patronat et du salariat.

Généralement, côté salarial, ce sont **les syndicats** qui **représentent le salariat**. Afin de pouvoir participer à certaines institutions, les syndicats doivent remplir un certain nombre de critères et jouir de la représentativité nationale générale.

L'OGBL est l'un des deux syndicats qui jouit aujourd'hui de cette représentativité dans le secteur privé. Ce statut résulte de l'obtention d'au moins 20% des voix lors des élections sociales pour la Chambre des salariés. A noter que **l'OGBL** dispose actuellement de la **majorité absolue des sièges** à la Chambre des salariés (37 sur 60 sièges) et remplit donc largement ce critère.

De cette représentativité résulte non seulement **le droit de participer à certaines institutions du dialogue** social décrites un peu plus loin, mais également **le droit exclusif de négocier et de signer des conventions collectives** de travail.

A noter aussi que les chambres professionnelles salariales constituent un acteur du paysage institutionnel que beaucoup de pays ne connaissent pas.

La Chambre des salariés représente les salariés et pensionnés de droit privé. Elle n'est pas directement impliquée dans les institutions du dialogue social, ni dans les entreprises, mais le résultat de ses élections est décisif pour acquérir la représentativité nationale générale décrite plus haut et pour désigner les représentants des assurés dans les comités directeurs de la Sécurité sociale qui sont également organisées de manière tripartite (cf. infra).

La Chambre des salariés est toutefois directement impliquée dans le dialogue social en ce qui concerne l'organisation de la formation professionnelle initiale, gérée également de manière tripartite au Luxembourg.■

Quelques institutions du dialogue social au Luxembourg en bref

Liste non exhaustive

— Le Comité de conjoncture

Créé en 1975, le Comité de conjoncture vise à prévenir le chômage cyclique et à maintenir l'emploi en temps de crise. Selon le site du gouvernement, le «Comité de conjoncture a pour mission principale d'assurer le maintien de l'emploi au travers de mesures destinées à prévenir des licenciements dus à des causes conjoncturelles».

Le Comité a notamment pour fonction de surveiller étroitement l'évolution de la situation économique et conjoncturelle du Grand-Duché de Luxembourg, la situation du marché du travail et de faire un rapport au Conseil de gouvernement au moins une fois par mois. D'autre part, dans le cadre de ses missions il est chargé d'émettre des avis portant sur les différents types de demandes de chômage partiel et sur les demandes de préretraite-ajustement.

Le Comité de conjoncture peut également inviter les partenaires sociaux au sein d'une entreprise à établir un plan de maintien dans l'emploi. A cette fin, il reçoit les notifications de licenciement pour des raisons non liées à la personne du salarié de chaque entreprise de plus de 15 personnes.

Le Comité de conjoncture est composé de manière tripartite: il rassemble des représentants des employeurs, des salariés (à travers les organisations syndicales représentatives au niveau national) et des ministères pour un suivi mensuel de la situation économique.

— Le Conseil économique et social (CES)

Le Conseil économique et sociale (CES) a été institué par la loi du 21 mars 1966. Il s'agit d'un organe consultatif du gouver-

nement, qui regroupe des représentants des employeurs, des salariés et du gouvernement.

Les 18 représentants des salariés sont désignés par les trois organisations syndicales ayant la représentativité nationale générale (dont 8 par l'OGBL). Il émet des avis sur des mesures législatives et produit un rapport annuel sur la situation économique et sociale du pays.

Au niveau national, le CES a notamment les missions suivantes:

- organiser l'accompagnement du dialogue social national et accompagner le dialogue social européen structuré sur le plan national
- conseiller le gouvernement en matière de politique supranationale dans les domaines économiques, sociaux et financiers
- établir chaque année un avis sur la situation économique, sociale et financière du pays
- émettre à la demande du gouvernement un avis sur les mesures de portée générale que ce dernier envisage de prendre par la voie législative ou réglementaire dans les domaines qui intéressent plusieurs secteurs économiques ou groupes professionnels ou bien l'ensemble de l'économie nationale
- se prononcer, à la demande du gouvernement, par un avis en principe unique et coordonné, sur toutes les affaires d'intérêt général et toutes les questions au sujet desquelles les chambres professionnelles ont présenté des avis fondamentalement divergents
- soumettre, à la demande du gouvernement, un avis sur des questions spécifiques;
- se prononcer, à la demande du gouvernement, sur l'actualisation annuelle du

schéma de pondération de l'indice des prix à la consommation

→ se prononcer, à la demande expresse du gouvernement, sur les avis arrêtés par le Comité de coordination tripartite

Ainsi, le CES a par exemple récemment rendu des avis importants au sujet de la transition énergétique, le télétravail et la déconnexion ou encore le travail transfrontalier.

L'avis relatif au télétravail a constitué la base d'un accord interprofessionnel entre syndicats et patronat qui a été déclaré d'obligation générale au Luxembourg.

— Le Comité de coordination tripartite

Mis en place en 1977 pendant la crise sidérurgique, le Comité de coordination tripartite est chargé de résoudre les crises économiques et sociales par le consensus. Ce modèle tripartite est une marque distinctive du dialogue social luxembourgeois et a permis à maintes reprises la gestion consensuelle de crises au Luxembourg.

Le Comité peut autoriser le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour stimuler la croissance économique et maintenir le plein-emploi. Il trouve entretemps sa base légale dans le Code du travail luxembourgeois.

Il est composé de quatre membres du Gouvernement, de quatre représentants des syndicats à représentativité nationale générale et de quatre représentants des employeurs.

Au fil des années, et encore dernièrement lors de la crise énergétique provoquée par la guerre en Ukraine, le Comité de coordination tripartite a permis de trouver à plusieurs reprises des accords entre les trois

parties permettant de mieux surmonter des crises économiques et sociales, moyennant la mise en place de mesures formant un consensus entre les partenaires sociaux.

Ces accords, certes souvent issus de discussions âpres et formant des compromis pour lesquels chaque partie a dû verser un peu d'eau dans son vin, sont des exemples de réussite du modèle social et du dialogue social luxembourgeois et ont permis non seulement de gérer des crises, mais ont également lancé des avancées sociales, voire sociétales pour les salariés luxembourgeois.

Rappelons en effet dans ce contexte que le statut unique pour les salariés de droit privé ainsi que l'instauration de la Chambre de salariés résultent d'un accord tripartite.

— Tripartites sectorielles

Spécifique à l'industrie sidérurgique, la Conférence tripartite de la sidérurgie discute régulièrement de la restructuration de la sidérurgie au Luxembourg et a été essentielle pour éviter des licenciements massifs lors de crises sectorielles.

Au niveau de l'aviation, de telles réunions

tripartites ont également déjà été organisées dans le cadre du modèle social luxembourgeois et dans le souci de la sauvegarde des emplois et des acquis sociaux au Luxembourg.

— Le Comité permanent du travail et de l'emploi

Le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), tout comme le Comité de coordination tripartite et le Comité de conjoncture, trouve sa base légale dans le Code du travail luxembourgeois.

Le Comité permanent du travail et de l'emploi, institué auprès du ministre du Travail, est chargé d'examiner régulièrement la situation en matière d'emploi et de chômage, de conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés. Il surveille la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois, au regard notamment de l'utilisation optimale des forces de travail, en coordination avec la politique économique et sociale, de la composition des offres et demandes d'emploi, du recrutement de salariés non ressortissants d'Etats membres de l'Espace économique européen et de la Confé-

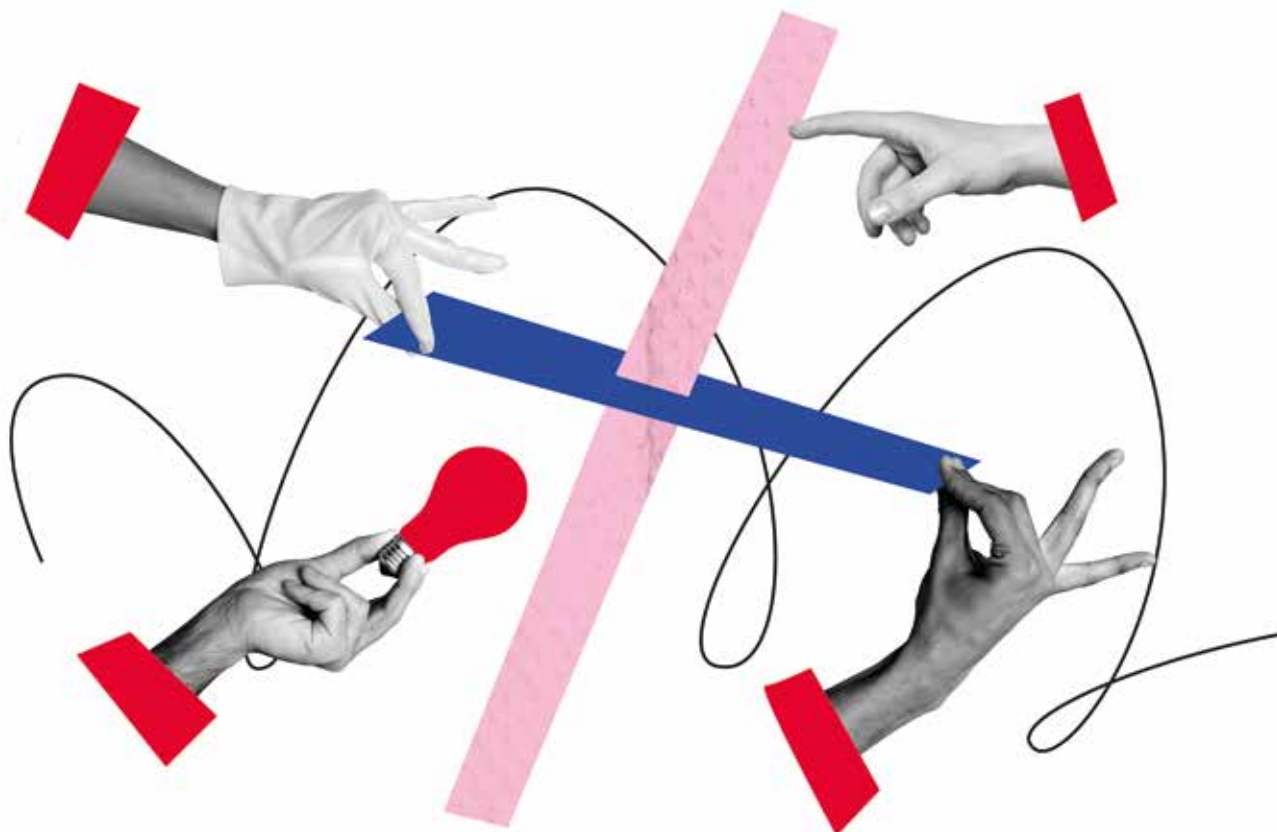
dération helvétique, de l'application de la législation concernant la prévention et la lutte contre le chômage et de la législation concernant les relations entre l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et les employeurs. A cette fin, le comité peut notamment faire établir et examiner des études.

En pratique, le Comité a également discuté, voire négocié au cours des dernières décennies les avant-projets de loi importants pour les relations de travail au Luxembourg avant leur approbation par le Conseil de gouvernement.

Avec le gouvernement actuel, cette pratique du dialogue social est toutefois tombée quelque peu en désuétude. En effet, le ministre du Travail a déposé de façon unilatérale le projet de loi concernant la mise en œuvre de la directive européenne relative aux salaires minima adéquats et le projet de loi concernant le travail dominical.

— L'Office national de conciliation

L'Office national de conciliation (ONC) a été créé après la 2^e guerre mondiale comme



émanation du Conseil national de travail. L'objectif de l'ONC est de concilier les syndicats et les employeurs en cas de litiges d'ordre collectif les opposant. Le passage à l'ONC est obligatoire avant toute action de grève dans le cadre des litiges suivants:

- Les litiges dans le cadre de négociations d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail
- Les litiges collectifs relatifs aux conditions de travail, qui sont recevables s'ils concernent « la majorité » des salariés d'une entreprise ou d'un secteur donné
- Les litiges dans le cadre de négociations de plans sociaux

Par ailleurs, l'ONC avise également les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel.

L'ONC est présidé par le ministre du Travail. En pratique néanmoins, le ministre désigne un président délégué, qui est désigné pour une durée de 5 ans (renouvelable).

Outre le président désigné, l'ONC se compose d'une commission paritaire, qui se compose de 4 délégués effectifs et 8 délégués suppléants des syndicats nationalement représentatifs d'une part, et de 4 délégués effectifs et 8 délégués suppléants des employeurs d'autre part.

Dans la pratique, l'ONC permet souvent de résoudre des litiges et partant, d'éviter des grèves. Il contribue de cette façon au maintien de la paix sociale au Luxembourg.

On peut se demander toutefois si la législation actuelle sur la conciliation et le droit de grève dans le cadre des négociations collectives n'est pas trop restrictive par rapport aux dispositions prévues au niveau du droit international. Les délais relativement longs peuvent aussi contribuer à affaiblir et effriter la mobilisation syndicale. Pour cette raison, l'OGBL revendique:

- Un raccourcissement des délais légaux
- La possibilité de lancer des grèves d'avertissement avec préavis lors de la procédure de conciliation même
- La redéfinition du litige collectif, en prévoyant que le litige concerne au moins

10% des salariés ou un groupe homogène de salariés de la même entreprise ou du secteur

- L'extension de la procédure de conciliation aux litiges relatifs aux plans de maintien dans l'emploi et aux litiges relatifs à des matières de codécision entre la direction et la délégation du personnel.

A noter qu'une structure parallèle existe au niveau de la Fonction publique: la Commission de conciliation. Celle-ci a été récemment mise à mal avec le refus d'accepter des saisines concernant la tâche du personnel éducatif et psycho-social et le système d'évaluation dans l'Armée luxembourgeoise. Il faut réformer cette Commission afin de se conformer au droit international, en prévoyant notamment des possibilités de recours en cas de refus d'une saisine.

— Les institutions de la Sécurité sociale

L'organisation des institutions de la Sécurité sociale au Luxembourg est fortement basée sur les principes bismarckiens. Selon l'Inspection générale de la Sécurité sociale (IGSS), un tel système affiche les caractéristiques suivantes:

- l'assurance est obligatoire
- le financement est supporté par les assurés et les employeurs avec un cofinancement étatique
- les cotisations et les prestations sont proportionnelles aux salaires
- les partenaires sociaux participent à la gestion du système

En conséquence de ces principes, les partenaires sociaux sont représentés dans les comités directeurs des différentes institutions de la Sécurité sociale: la Caisse nationale de l'assurance pension, la Caisse nationale de santé, le Fonds de compensation, l'Association d'assurance accident, le Centre commun de la Sécurité sociale et même en tant qu'assesseurs dans les juridictions sociales (conseil arbitral et conseil supérieur de la Sécurité sociale).

Les représentants des assurés au sein de ces comités sont désignés par la Chambre des salariés: chaque syndicat représenté à la CSL

peut désigner un nombre d'assurés proportionnel au résultat obtenu lors des élections sociales pour la Chambre de salariés.

L'OGBL dispose donc également de la majorité absolue des représentants des assurés au sein de ces institutions.

Les partenaires sociaux ont ainsi aidé à construire et à financer un système de Sécurité sociale performant, basé sur la solidarité, dont ni les prestations, ni le mode de gouvernance ne doivent être remis en question.

La Sécurité sociale luxembourgeoise a fait ses preuves au cours des dernières décennies et contribué de manière essentielle à la réussite du modèle social luxembourgeois. Il est d'ailleurs démontré dans de nombreuses études internationales qu'une Sécurité sociale bien développée ne favorise pas uniquement la cohésion sociale, mais également le développement économique.

Ceci est d'autant plus vrai lors de crises, que la Sécurité sociale luxembourgeoise a aidé à surmonter de manière plus sereine que dans des pays ayant une Sécurité sociale moins développée.

Il est dans ce contexte incompréhensible aux yeux de l'OGBL que le gouvernement luxembourgeois, et notamment le ministre de la Sécurité sociale, mettent en question la gouvernance tripartite actuelle et semblent vouloir écarter les partenaires sociaux comme interlocuteurs privilégiés, notamment en ce qui concerne les discussions menées en vue d'une réforme du régime de l'assurance pension.

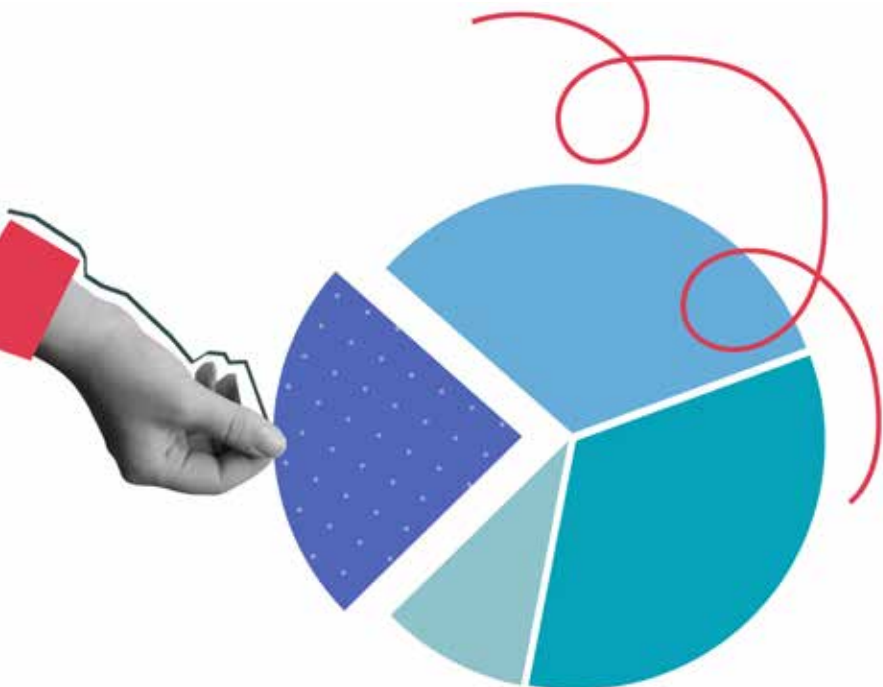
Par ailleurs, certaines affirmations de la ministre compétente laissent craindre que le gouvernement entende démanteler le régime public des pensions en faveur d'un régime privé largement moins performant et moins solidaire.

L'OGBL défendra bec et ongles notre régime public de la Sécurité sociale à tous les niveaux■

La formation des

salaires

Index, salaire minimum & conventions collectives



Globalement on peut dire que trois éléments déterminent la formation des salaires au Luxembourg et constituent des facteurs importants de la paix sociale en ce qui concerne ce volet des relations collectives de travail: l'indexation automatique des salaires, le salaire social minimum et les conventions collectives.

— L'index

Le système de l'indexation automatique des traitements, des salaires et de certaines prestations sociales (notamment des pensions et des prestations familiales), aussi dénommé «échelle mobile des salaires» ou «index», fut introduit dès 1921 pour les fonctionnaires de l'Etat et des chemins de fer.

La généralisation de l'indexation des revenus au coût de la vie, c'est-à-dire à l'évolution des prix à la consommation, a été acquise en 1975.

Aujourd'hui, l'index constitue indéniablement l'un des piliers du modèle social luxembourgeois.

Ce système d'ajustement automatique, qui s'active à intervalles irréguliers, se fonde sur la revalorisation des salaires et des prestations sociales dès que l'inflation cumulée atteint le seuil de 2,5% de l'indice du coût de la vie (prix à la consommation) en moyenne semestrielle.

L'indexation automatique des salaires est certainement plus un choix politique en faveur de la cohésion sociale dont elle est une des pierres angulaires, qu'une question d'ordre économique. L'indexation automatique permet de réduire les écueils au niveau du dialogue social en recentrant les négociations sur les salaires autour du partage de l'évolution réelle de la richesse.

En effet l'index constitue en quelque sorte un facilitateur des négociations col-

lectives, vu que ces dernières peuvent se concentrer sur l'évolution réelle des salaires (càd hors inflation), étant donné que l'augmentation des prix à la consommation (inflation) a déjà été compensée automatiquement par l'index.

D'un point de vue économique, l'index joue également un rôle favorable en étant l'un des garants de la paix sociale, mais aussi en étant un garant du maintien du pouvoir d'achat qui est essentiel pour toutes les entreprises luxembourgeoises qui dépendent de la demande interne et donc de la consommation et des investissements des ménages.

L'économie luxembourgeoise, caractérisée par un dynamisme et une croissance supérieurs à ceux de la plupart des pays européens, n'est d'ailleurs pas spécialement plus inflationniste que les autres économies européennes, malgré une indexation automatique des salaires.

L'index comporte donc de multiples avantages et pas de véritable désavantage. Il constitue l'un des piliers du modèle social luxembourgeois, mais également de l'essor économique du pays au cours des dernières décennies, que personne ne peut sérieusement nier.

Il est de ce fait totalement incompréhensible que le patronat et certains représentants politiques le remettent régulièrement en question.

— Le salaire social minimum

Le salaire social minimum constitue, avec l'autonomie salariale des partenaires sociaux, les négociations collectives et l'indexation automatique des salaires, un autre

élément clé de la politique salariale, et par extension du modèle social national.

Le salaire minimum légal, socle fondamental de la rémunération des salariés, est un sujet d'une importance capitale dans toute société soucieuse de l'équité et de la dignité de ses citoyens; ce minimum légal va d'ailleurs de soi dans de nombreux pays pour réguler les relations de travail, où les salariés sont rarement en position de force.

Au Luxembourg, le salaire minimum s'avère être d'une utilité indéniable depuis 1944, bien qu'il soit victime d'attaques récurrentes visant à remettre en question son niveau monétaire jugé par certains économiquement trop élevé. Nonobstant ces critiques et nonobstant son niveau insuffisant, le salaire minimum demeure un outil indispensable pour assurer un niveau de vie décent et une protection sociale adéquate à tous les travailleurs du pays.

En effet, le maintien d'un salaire minimum décent est une mesure essentielle pour garantir que les salariés, quels que soient leur domaine d'activité et leur qualification, puissent bénéficier d'une rémunération équitable, leur permettant de subvenir à leurs besoins essentiels. Le salaire minimum joue également un rôle primordial dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales, en agissant comme un filet de sécurité pour les salariés les plus vulnérables. La fonction sociale du salaire minimum est peu contestable: il fait partie des instruments qui ont un effet positif sur les égalités de salaires et permet de rencontrer l'exigence d'un salaire décent pour vivre dignement de son travail, en étroite relation avec les conditions économiques générales et, tout particulièrement, le niveau de vie et le coût de celle-ci à l'échelle locale.

Or, il apparaît que le Luxembourg doit encore fournir des efforts importants pour garantir toute l'opérationnalité de cet instrument dans le monde du travail.

Il est important d'admettre que le salaire minimum au Luxembourg demeure en deçà des principaux seuils internationalement reconnus pour assurer un niveau de vie décent. Cette réalité est d'autant plus préoccupante que les travailleurs au

salaire minimum sont confrontés à une persistance de l'écart grandissant entre le coût de la vie et leurs revenus du travail. Cette situation met en lumière la nécessité de réévaluer régulièrement le salaire minimum pour qu'il reste en phase avec les besoins réels des travailleurs et des familles et qu'un coup de pouce additionnel aux mécanismes d'adaptation déjà en place s'avérerait nécessaire.

En effet, malgré le niveau actuel de son salaire minimum, le Luxembourg affiche le taux de risque de pauvreté le plus élevé dans zone euro.

L'OGBL continue donc à militer pour une augmentation structurelle du salaire social minimum.

— Les conventions collectives

Si le recours aux conventions collectives a déjà été une pratique courante dans les relations entre employeurs et syndicats

dans la première moitié du vingtième siècle, il a fallu passer par d'interminables discussions préliminaires et autres tergiversations et attendre l'année 1965 pour disposer au Luxembourg d'une loi fixant des règles en matière de conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail constituent de longue date un instrument essentiel de régulation des relations de travail entre les employeurs et les salariés du Grand-Duché et permettent aux salariés de profiter de conditions de travail et de rémunération qui vont au-delà du minimum légal prévu par la loi.

En 2004, un instrument supplémentaire de régulation des relations collectives de travail a apporté une nouvelle dimension au dialogue social luxembourgeois: les accords en matière de dialogue social interprofessionnel. De tels accords, négociés entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, sont d'obligation générale, c'est-à-dire qu'ils ont force de loi.





salariés sont un ou plusieurs syndicats de salariés dont les conditions sont définies par le Code du travail. Ainsi pour négocier, voire signer des conventions collectives, un syndicat doit:

- disposer d'une organisation interne structurée
- avoir pour objet la défense des intérêts professionnels, la représentation collective de ses membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail
- et jouir d'une indépendance par rapport à ses cocontractants, se traduisant par une capacité et indépendance organisationnelles et financières.

En outre, le syndicat doit jouir de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

Pour être considéré comme représentatif au niveau national, il faut représenter au moins 20% des suffrages lors des dernières élections à la Chambre des salariés et avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays dont la présence est établie sur base des dernières élections des délégations du personnel.

Comme deux autres syndicats, l'OGBL dispose évidemment de cette représentativité nationale permettant de participer aux négociations de conventions collectives. Il n'existe actuellement pas de syndicat au Luxembourg qui remplit les critères de la représentativité sectorielle.

Pour maintenir et développer un régime de conventions collectives de haute qualité, il est impératif que les syndicats représentatifs gardent la prérogative exclusive de négocier et de signer des conventions collectives, conformément aux conventions internationales de l'OIT ratifiées par le Luxembourg.

Or, dans le contexte de la mise en œuvre de la directive européenne relative aux salaires minima adéquats citée plus haut, qui impose aux Etats membres d'élaborer un plan d'action pour atteindre un taux de couverture des conventions collectives de 80% (objectif louable et entièrement

partagé par l'OGBL), le ministre du Travail luxembourgeois a remis en question la prérogative des syndicats représentatifs de négocier une convention collective.

Cette approche du ministre est contraire à la directive européenne, met en question le rôle des syndicats et aura pour conséquence un nivellement vers le bas des conditions de travail au Luxembourg.

Il va de soi que les salariés ou leur délégation du personnel ne peuvent pas négocier à pied d'égalité avec un employeur le contenu de leur convention collective, étant donné qu'ils se trouvent dans un lien de subordination et donc dans un rapport de force défavorable par rapport à celui-ci.

Le maintien des syndicats comme interlocuteur exclusif vis-à-vis des employeurs dans les négociations collectives constitue un élément essentiel pour garantir des conditions de travail de qualité et pour maintenir la paix sociale qui constitue un facteur d'attractivité essentiel de l'économie luxembourgeoise.

En effet, il ressort de l'expérience des dernières décennies que les organisations syndicales ont indubitablement contribué à la paix sociale de notre pays et donc à la prospérité de notre pays à travers le dialogue social tant au niveau des entreprises que des institutions.

Le maintien de la paix sociale est sans aucun doute le mérite des organisations syndicales qui ont fait en sorte que par le biais des négociations au niveau des entreprises et des secteurs, notre pays a été épargné de grèves répétées et virulentes telles que certains de nos pays voisins les ont connues et qui ont paralysé considérablement des pans entiers de l'économie.

L'OGBL demande une adhésion sans équivoque du gouvernement luxembourgeois au maintien de la prérogative des syndicats représentatifs de négocier des conventions collectives ainsi qu'une amélioration de la législation actuelle pour atteindre les 80% de couverture par des conventions collectives prévus par la législation européenne. ■

Ils existent par exemple dans les domaines suivants: télétravail, temps de travail, formation.

Les conventions collectives constituent un des éléments centraux du modèle social et de la formation des salaires au Luxembourg. Il s'agit d'un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre des représentants des salariés et l'employeur ou les représentants de l'employeur.

Les conventions collectives peuvent être négociées au niveau d'une entreprise ou d'un secteur et dans ce cas être déclarés d'obligation générale, c'est-à-dire devenir obligatoires pour toutes les entreprises relevant du secteur concerné.

Plus de 50% des salariés au Luxembourg sont couverts par une convention collective, ce qui constitue un facteur important d'amélioration des conditions de travail et de l'égalité des revenus.

Actuellement les cocontractants du côté

Le dialogue social...

... au sein des entreprises

Le dialogue social au sein des entreprises est un élément important de la gouvernance pour un développement durable de notre économie et de notre société. Il s'agit d'un aspect central de la démocratie économique et sociale au Luxembourg.

Depuis les élections sociales de 2019, les organes de représentation du personnel sont les suivants:

- les délégations du personnel dans les entreprises qui occupent au moins 15 salariés
- les délégations au niveau de l'entité économique et sociale dans les cas où plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale;
- les représentants des salariés dans les conseils d'administration des sociétés anonymes d'au moins 1 000 salariés ou des sociétés anonymes dont la participation de l'État dans le capital social est d'au moins 25% ou encore dans les sociétés anonymes qui fonctionnent avec une concession étatique qui porte sur l'activité principale.

La délégation du personnel a un nombre important de missions et attributions. Elle est notamment informée et consultée obligatoirement par l'employeur sur de nombreux sujets (marche et vie de l'entreprise, conditions de travail, égalité de traitement, santé et sécurité au travail, etc.). Elle constitue le cœur du dialogue social au Luxembourg, en étant en interaction directe avec le salarié dont elle défend les intérêts et son employeur.

Elle agit pour régler au quotidien les pro-

blèmes éventuels pouvant naître entre l'employeur et ses salariés et constitue de ce fait également un élément central de la paix sociale au Luxembourg et du fonctionnement de notre économie.

Dans les entreprises de plus de 150 salariés, les décisions portant sur les sujets suivants doivent être prises d'un commun accord entre la délégation et l'employeur:

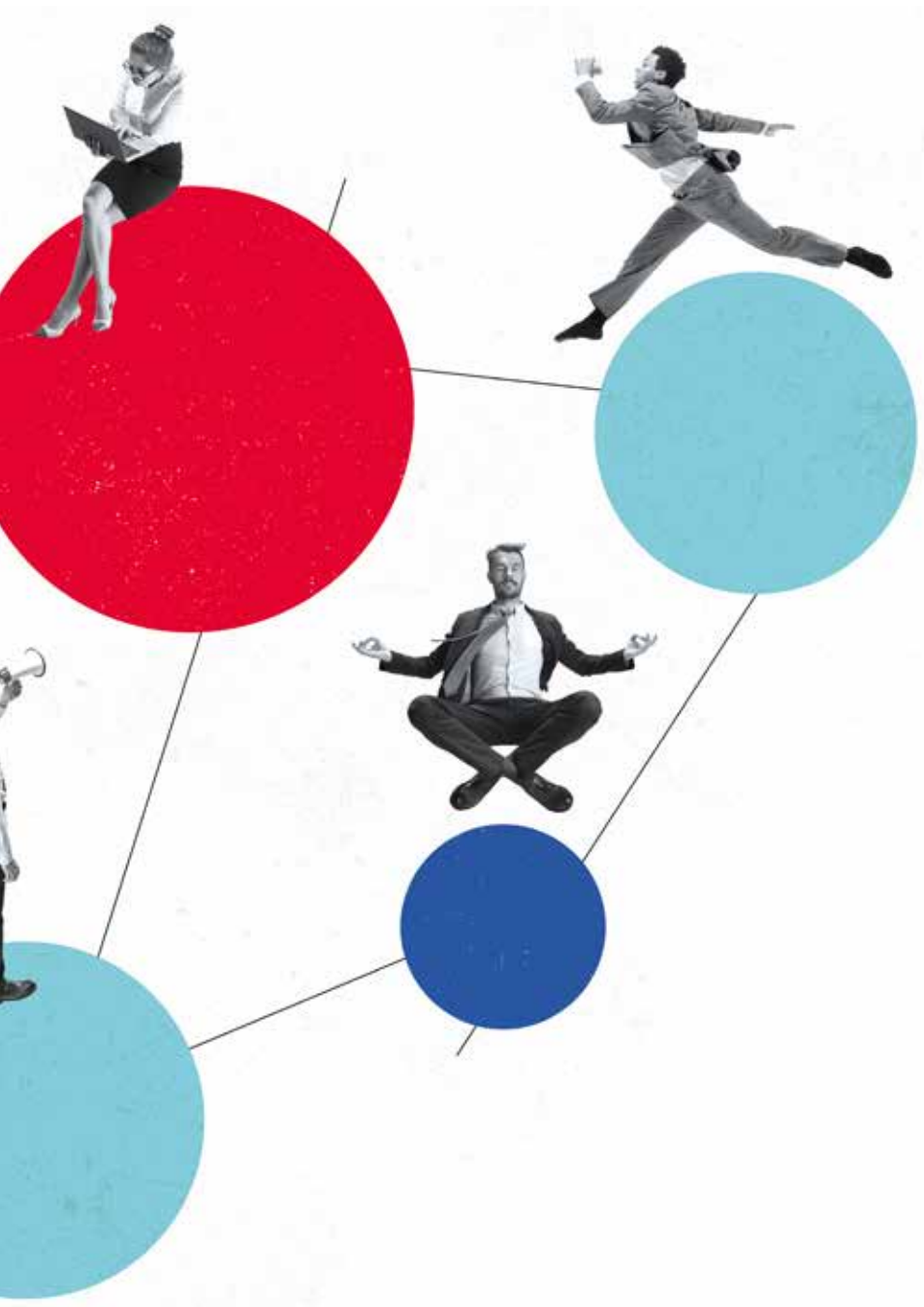
- l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail
- l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles
- l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés
- l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue
- l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés;
- l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur
- l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions
- l'introduction et la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprises

→ l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail

On parle donc de codécision pour ces matières au sein des entreprises de plus de 150 salariés.

Dans les sociétés anonymes de plus de 1.000 salariés et certaines autres entreprises, les salariés sont membres à part entière du conseil d'administration ou du conseil de surveillance (cogestion). Les





... au niveau international

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le dialogue social «inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale».

La notion de dialogue social comprend donc aussi bien les relations formelles institutionnalisées que les relations plus informelles, et ceci au sein des entreprises, au niveau sectoriel voire au niveau national et européen.

Selon le Parlement européen, le dialogue social est un élément fondamental du modèle social européen. Il permet aux partenaires sociaux (représentants des employeurs et des travailleurs) de contribuer activement, notamment par des accords, à la définition de la politique européenne dans le domaine social et de l'emploi.

Conformément au Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (UE), l'Union européenne et les États membres ont pour objectif commun de promouvoir le dialogue entre les employeurs et les travailleurs. L'objectif du dialogue social est d'améliorer la gouvernance européenne à travers la participation des partenaires sociaux à la prise de décisions et à la mise en œuvre de celles-ci.

Le traité prévoit également que la Commission doit consulter les partenaires sociaux avant d'entreprendre toute action dans le domaine de la politique sociale. Les partenaires sociaux peuvent alors plutôt choisir de négocier un accord entre eux.

Dès le début de la construction européenne, il a été jugé important d'associer les acteurs économiques et sociaux à l'élaboration de la législation européenne. Le comité consultatif de la Communauté européenne du charbon et de l'acier et le Comité économique et social européen en témoignent. Depuis 2003, le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi rassemble

membres du conseil d'administration ou de surveillance représentant le personnel sont désignés par la délégation du personnel parmi les salariés de l'entreprise (sauf pour la sidérurgie).

Il existe dans ce contexte de nombreuses études qui montrent que des modèles de cogestion en entreprise ont un effet positif sur les performances économiques d'une entreprise, notamment à moyen et à long terme.

L'OGBL demande depuis des années un

abaissement du seuil du nombre de salariés à partir duquel la cogestion est mise en place. Afin de renforcer le dialogue social au Luxembourg, un pas dans cette direction serait d'une importance capitale.

L'OGBL revendique également des améliorations au niveau des attributions et des moyens des délégations du personnel pour mieux pouvoir affronter les défis futurs du monde économique et social au Luxembourg.

des représentants de haut niveau de la présidence du Conseil de l'Union en exercice, des deux présidences du Conseil suivantes, de la Commission et des partenaires sociaux, afin de favoriser la continuité de la concertation. Il se réunit au moins deux fois par an, avant les sommets de printemps et d'automne du Conseil européen.

Selon la Confédération européenne des syndicats (CES), dont l'OGBL est également membre, le dialogue entre partenaires sociaux européens prend place tant au niveau transsectoriel qu'au niveau sectoriel. Les participants au dialogue transsectoriel ont conclu des accords-cadres sur le congé parental (1996, révisé en 2009), le travail à temps partiel (1997) et les contrats à durée déterminée (1999). Ces accords ont été ratifiés par le Conseil des ministres et font maintenant partie de la législation européenne, et donc nationale.

Les partenaires sociaux ont également conclu des accords autonomes sur le télétravail (2002), le stress lié au travail (2004), le harcèlement et la violence au travail (2007), les marchés du travail inclusifs (2010) et sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle (2017).

En janvier 2024, lors du sommet des partenaires sociaux de Val Duchesse, la Commission, la présidence belge du Conseil et les partenaires sociaux européens ont signé une nouvelle déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux, dans laquelle les parties renouvellent leur engagement à renforcer le dialogue social au niveau de l'Union.

Rappelons que le socle européen des droits sociaux, adopté en 2017, prévoit notamment le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et de leur droit à l'action collective. En outre, il reconnaît leur droit à participer à la conception et à la mise en œuvre des politiques sociales et de l'emploi, y compris au moyen de conventions collectives.

La directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne doit renforcer le recours à la négociation collective dans la fixation des salaires. Elle exige des États membres dont la couverture des négociations collectives est inférieure à 80 % d'établir des plans d'action pour promouvoir ces dernières.■

...dans l'accord de coalition 2023-2028

La notion de «dialogue social» apparaît à 5 reprises dans le programme gouvernemental actuel: une fois dans le volet «Economie» (semestre européen) et quatre fois dans le volet «Travail» (cf. extraits dans l'encadré ci-dessous).

En ce qui concerne le dialogue social organisé dans le cadre du semestre européen, l'OGBL constate que des réunions entre représentants du gouvernement et partenaires sociaux ont eu lieu régulièrement, tout en soulignant que le calendrier des réunions fixé il y a quelques années n'est pas toujours respecté et que le timing de ces réunions doit être revu.

En effet, ces réunions ressemblent plus à un suivi de monologues qu'à un dialogue social et les partenaires sociaux sont mis devant le fait accompli et leurs interventions n'ont pas ou peu d'influence sur le contenu des documents officiels rédigés par le gouvernement et transmis aux autorités dans le cadre du semestre européen.

Extraits de l'accord de coalition 2023-2028

Semestre européen

Le Gouvernement veillera à une implication forte des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social national et engagera régulièrement des échanges entre les membres du Gouvernement en charge du semestre européen et les partenaires sociaux afin de permettre un suivi périodique.

Dialogue social

Le dialogue social fait partie intégrante de notre système social et il est le garant de la paix sociale dans notre pays. Une concertation régulière avec les partenaires sociaux sur toutes les questions de la politique sociale sera mise en place. Ainsi, toutes les mesures concernant les



relations de travail retenues par le présent accord de coalition seront mises en œuvre en étroite concertation avec les partenaires sociaux. Dans le cadre du dialogue social, le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) jouera un rôle clé.

Les dispositions légales relatives aux conventions collectives seront révisées, entre autres, afin de permettre une réorganisation du travail et une amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

L'objectif sera de faciliter les accords entre employeurs et salariés tout en garantissant que ces discussions se déroulent sur un pied d'égalité. Dans cette optique, les instruments du dialogue social seront réformés et améliorés.

Les dispositions légales relatives à la représentation du personnel seront réformées.

En ce qui concerne le dialogue social au niveau national dans le volet «Travail», l'OGBL se doit de constater que le gouvernement, et notamment le ministre du Travail, ne respecte par l'accord de coalition.

S'il est positif que l'accord de coalition confirme l'OGBL en indiquant que le dialogue social est le garant de la paix sociale et qu'une concertation régulière avec les partenaires sociaux sur toutes les questions de la politique sociale sera mise en place, voire que les mesures concernant le monde du travail sont mises en œuvre en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, il semble évident que le ministre du Travail viole de manière régulière l'esprit de cet accord.

En effet, le Larousse définit la concertation comme «l'action de se concerter» et se concerter comme «s'accorder, se consulter pour mettre au point un projet commun».

Le Robert en ligne définit la concertation comme «le fait de se concerter» et se concerter comme «s'entendre pour agir de concert». Il indique comme synonymes du terme concertation: consultation, échange de vues, négociation, pourparlers

Voici deux exemples récents du non-respect du dialogue social par le ministre du Travail:

— Transposition de la directive 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

La transposition de cette directive (prévue d'ailleurs pour novembre 2024) est splittée en deux par le gouvernement. D'un côté, un projet de loi a été déposé concernant la transposition de la partie de la directive qui concerne le volet du salaire minimum légal. De l'autre côté, un avant-projet de plan d'action pour plus de conventions collectives a été élaboré et est censé être discuté au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (cf. supra).

En ce qui concerne le premier volet, le projet de loi mentionné n'a été nullement discuté au préalable au Comité permanent du travail et de l'emploi, ce qui constitue un non-respect des missions de ce comité ainsi que de l'accord de coalition. De toute évidence, ce projet de loi concerne directement les conditions de travail au Luxembourg.

Par ailleurs, ce projet de loi n'a été soumis que sur demande à la Chambre des salariés, pour avis, qui doit obligatoirement donner son avis sur tous les projets de loi qui concernent directement ou indirectement les intérêts de ses ressortissants (ce qui est manifestement le cas ici).

Il va (presque) sans dire que le contenu du projet de loi est déplorable et le signe d'une opportunité ratée d'utiliser le momentum européen pour améliorer considérablement le sort des salariés au Luxembourg. Dans son essence, le projet de loi sous avis n'apporte aucune amélioration concrète pour les salariés en ce qui concerne le niveau du salaire minimum qui continue à être inadéquat, alors que le Luxembourg affiche le taux de risque de pauvreté des salariés le plus élevé dans la zone euro.

— Travail dominical

Le projet de loi déposé par le ministre du

Travail concernant le travail dominical constitue la mise en œuvre, dans le secteur du commerce de détail, de l'accord de coalition du gouvernement, qui avait annoncé une réforme du Code du travail «afin de permettre aux salariés de travailler jusqu'à huit heures le dimanche tout en maintenant la majoration de salaire à l'ensemble des heures prestées».

Le projet de loi constitue une décision unilatérale de libéraliser le travail dominical dans le secteur du commerce de détail, dont les salariés comptent déjà parmi les plus vulnérables dans le monde du travail, sans discussion avec leurs représentants (sauf une brève discussion préliminaire au CPTÉ) et donc au mépris du dialogue social.

Ce projet de loi bafoue le rôle des syndicats à plusieurs égards. Contrairement aux promesses du ministre du Travail, aucun avant-projet de loi n'a été soumis pour discussion au Comité Permanent du Travail et de l'Emploi. Le ministre du Travail s'est contenté d'un seul échange isolé sur le travail dominical.

Par ailleurs, le projet de loi remet en question le rôle des conventions collectives dans l'organisation du travail du dimanche et est donc en contradiction avec les obligations européennes du Luxembourg. ■

Nouveaux défis

et besoin de moderniser le dialogue social au nom du progrès social

Malgré les succès qu'il a connus par le passé, le dialogue social doit relever aujourd'hui de nouveaux défis liés à la transition écologique, à la numérisation, et aux besoins croissants des travailleurs, notamment des plus de 220 000 frontaliers, qui représentent une proportion importante de la main-d'œuvre au Luxembourg. Ces questions nécessitent un renforcement des mécanismes actuels pour garantir une inclusion équitable des différentes parties prenantes.

Comme partout dans le monde, l'économie et le monde du travail luxembourgeois font face à d'énormes défis à plusieurs niveaux: inégalités croissantes et cohésion sociale menacée, transition digitale et nouveaux besoins accrus de formation (initiale et continue), transition écologique nécessitant des investissements et compensations sociales conséquents, contexte géopolitique et résultats électoraux inquiétants dans de nombreux pays, etc.

Dans ce contexte marqué par des incertitudes et des bouleversements, il ne convient non pas d'affaiblir et de mettre en question le modèle et le dialogue social luxembourgeois (comme l'entend faire l'actuel gouvernement) qui ont fait leurs preuves au cours des dernières années, mais au contraire de le renforcer à plusieurs niveaux.

Les instruments de négociation et de gestion tripartite au niveau national doivent continuer à être pris au sérieux. Afin d'assurer des discussions et des solutions qui prennent en considération les intérêts de la majorité des citoyens au Luxembourg et de l'intégralité du monde du travail contribuant à la prospérité du pays, les organisa-

tions syndicales doivent être impliquées et rester l'interlocuteur privilégié du gouvernement dans les discussions concernant notamment la sécurité sociale, la fiscalité et du monde du travail.

En ce qui concerne les inégalités sociales, le renforcement du régime des conventions collectives constitue un des enjeux les plus importants pour l'OGBL.

L'OGBL a fait des propositions concrètes au gouvernement pour atteindre le taux de couverture de 80% des salariés par le biais de davantage de conventions collectives de travail au niveau sectoriel. Les conventions collectives sectorielles ne constituent pas seulement un instrument efficace contre les inégalités salariales et les conditions de travail précaires, mais également un outil important contre la concurrence déloyale entre entreprises et le dumping social.

En ce qui concerne les restructurations à venir dans le cadre des transitions écologique et digitale, il convient également de renforcer les droits des représentants des salariés dans les entreprises au niveau des négociations que ces restructurations vont amener. La législation au niveau des plans sociaux et des plans de maintien dans l'emploi doit devenir plus contraignante et donner plus de possibilités d'intervention anticipée aux représentants des salariés.

La même remarque s'impose au niveau de la gestion des âges au sein des entreprises. Face au vieillissement de la population et de la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises doivent également mettre en place une gestion anticipée conséquente des âges avec l'implication des représentants du personnel. Afin de réaliser cet objectif,

le parlement luxembourgeois doit légiférer afin de mettre en place les instruments nécessaires.

Les besoins en formation continue sont croissants pour tous les salariés. Or, le Luxembourg est loin des objectifs et recommandations européens dans ce domaine. D'ailleurs les efforts de formation continue au sein des entreprises se concentrent souvent sur les salariés qui sont déjà les plus qualifiés. L'OGBL demande une implication plus forte des représentants des salariés dans l'organisation des formations au sein des entreprises et la consécration d'un droit individuel de formation pour tous les salariés. Au niveau national, l'offre de formation continue doit être coordonnée et surveillée en termes de qualité par un organe à composition tripartite.

La formation des délégués du personnel doit également être revue et étoffée au niveau des nouvelles matières à considérer (intelligence artificielle, protection des données, transition écologique, etc.) ; les crédits d'heures pour les formations doivent être sensiblement augmentés afin de permettre également dans le futur un dialogue social de haut niveau et à pied d'égalité entre représentants des salariés et employeurs.

Car l'économie c'est nous!



**Jamais
seul
face à
l'injustice
sociale!**

Devenir membre: hello.ogbl.lu

ogbl.lu — [@](#) [f](#) [X](#)

OGB•L
— LE SYNDICAT



plaindre d'un manque de compétences sur le marché du travail luxembourgeois, comment une suppression d'expertise hautement qualifiée dans le domaine des télécommunications et des satellites pourrait-elle être compatible avec l'attraction de nouveaux talents?

L'OGBL appelle à nouveau le gouvernement à intervenir dans ce dossier. Pour rappel, l'État est un actionnaire important de l'entreprise, qui est représenté au conseil d'administration où il détient 33,3% des voix■



En effet, cette stratégie ne consiste qu'en des mesures de réduction de coûts, sans aucune considération quant aux conséquences néfastes à long terme pour l'entreprise. Une fois de plus, ce sont de simples salariés qui en font les frais, alors que la rémunération du CEO (paquet global de 3,7 millions d'euros et prime unique de 5,3 millions d'euros selon le rapport d'activités de 2023) mériterait peut-être aussi d'être étudiée dans le cadre de cette réduction de coûts.

La décision de la direction de SES est du perdant-perdant pour SES et pour le Luxembourg. Cette suppression d'emplois entraînera avec elle une augmentation significative de la charge de travail pour les salariés qui resteront et qui sont déjà fortement démoralisés. Cette décision est également tout à fait incohérente avec les efforts du gouvernement Frieden-Bettel pour attirer des talents au Luxembourg. Alors que le lobby patronal ne cesse de se



↑ Julie Roden
Secrétaire centrale



↑ Isabel Scott
Secrétaire centrale adjointe

Harcèlement moral dans la commune de Contern

L'OGBL doute de la crédibilité de l'enquête interne et exige une commission d'enquête indépendante

L'OGBL est profondément préoccupé par les récents développements au sein de la commune de Contern dans le cadre des allégations de harcèlement moral au sein de l'administration communale. L'enquête interne commandée par la commune qui a été réalisée par un prestataire privé est fermement remise en question par l'OGBL.

L'OGBL critique vivement le fait que la commune ait payé un prestataire privé pour cette enquête. Dans ces circonstances, on peut supposer que les résultats n'ont pas été obtenus de manière objective, mais dans le sens du donneur d'ordre — suivant le principe: «le client est roi». Une telle démarche sape la crédibilité de l'enquête et renforce l'impression que l'on n'a pas agi dans l'intérêt des personnes concernées, mais dans celui de la commune.

L'évaluation de la réalité de cas de harcèlement moral n'est pas du ressort de la commune ou d'un prestataire de services mandaté par elle, mais une

affaire qui doit être tranchée par un tribunal, après une enquête indépendante. Il est inacceptable que la commune tente de se disculper de graves accusations au lieu de garantir une enquête transparente et objective.

L'OGBL exige donc que les accusations soient examinées par une commission d'enquête réellement indépendante, mandatée par le ministère de l'Intérieur. Seule une telle instance neutre peut garantir que les résultats de l'enquête soient crédibles et équitables. Il est indispensable que les personnes concernées soient prises au sérieux dans ce processus et qu'elles reçoivent le soutien nécessaire.

L'OGBL continuera à suivre la situation de près et se tient aux côtés des collaborateurs concernés de la commune de Contern avec une solidarité totale. Nous appelons tous les responsables à s'engager sérieusement pour une solution basée sur la transparence, la justice et le respect. ■



↑ Alain Rolling
Secrétaire central



↑ Marvin Bormann
Secrétaire central adjoint

Non à la création de nouvelles professions de santé!

L'OGBL réclame la prise en compte de l'avis des professionnels du terrain



Suite à l'annonce de la COPAS visant la création d'une nouvelle profession intermédiaire entre l'aide-soignant et l'infirmier pour lutter contre la pénurie de personnel dans le secteur des soins, l'OGBL exprime son désaccord quant à cette proposition. Lors de la table ronde de la COPAS, début novembre, en présence des ministres Hahn et Deprez, la création de cette nouvelle profession semble avoir fait consensus. Le gouvernement et l'ENSA (École Nationale de Santé du Luxembourg) semblent d'ailleurs soutenir cette démarche. Cependant, le personnel sur le terrain représenté par les syndicats déplorent l'absence de concertation sur ce sujet crucial.

— La revalorisation de l'aide-soignant doit être la priorité!

L'OGBL salue également que le CSCPS (Conseil Supérieur de Certaines Professions de Santé) les ait rejoints dans sa récente prise de position et dénoncent avant tout le fait que l'avis du personnel n'ait pas été suffisamment pris en compte dans les.



↑ Smail Suljic
Secrétaire central



↑ Tom Mamer
Secrétaire central adjoint



↑ Ben Soisson
Secrétaire central adjoint

Cependant, il est essentiel de valoriser le métier d'aide-soignant en ajustant ses responsabilités et en permettant une progression de carrière qui pourrait mener au niveau du technicien. Cette évolution renforcerait le binôme infirmier/aide-soignant et garantirait des soins de meilleure qualité, tout en offrant de nouvelles perspectives aux aides-soignants, entre autres au sein du secteur hospitalier.

En examinant de près les attributions qui seraient confiées à la nouvelle profession proposée par la COPAS, il est difficile de ne pas soupçonner une tentative d'exercer du dumping salarial. On attend de ce technicien en effet qu'il assume une grande partie des responsabilités et des fonctions normalement réservées à un infirmier, mais avec une rémunération inférieure.

— Une nouvelle profession entraînerait confusion et concurrence inutile

L'OGBL souligne qu'ajouter une nouvelle profession risque d'accentuer les confusions et la concurrence entre les nombreuses professions de santé déjà existantes. Il est illusoire de croire que la création d'une profession supplémentaire aidera à résoudre la pénurie de personnel.

En revanche, l'OGBL se dit en accord avec la COPAS sur la nécessité d'harmoniser les conditions de travail dans le secteur des soins et le secteur hospitalier, pour établir une convention collective unique. Cette harmonisation est indispensable afin de réduire les écarts salariaux qui existent entre les conventions collectives FHL et SAS pour des professions pourtant identiques.

— Appel à une concertation immédiate sur la réforme des professions de santé

L'OGBL réclame d'être invité sans délai aux discussions concernant la réforme des professions de santé. Aucune décision ne devrait être prise dans la précipitation, sans que toutes les parties concernées aient été consultées. De plus, des discussions sérieuses sur une réelle harmonisation des conditions de travail entre les conventions collectives des secteurs SAS et FHL ne peuvent plus attendre. L'OGBL appelle le gouvernement à agir pour mettre fin aux inégalités existantes et à faire les pas nécessaires en direction d'une convention collective de travail unique.

Fonction publique

L'OGBL fait campagne contre le harcèlement dans la Fonction publique



↑ Alain Rolling
Secrétaire central



↑ Joëlle Damé
Présidente du SEW/OGBL

Le syndicat Education et Sciences (SEW/OGBL) et le syndicat Service public OGBL/Landesverband ont lancé le 13 novembre dernier une campagne contre le harcèlement moral dans la Fonction publique

L'initiative est tout simplement partie d'un constat. Les cas de harcèlement, de mise à l'écart et de décisions arbitraires se multiplient. Les deux syndicats sont en effet de plus en plus souvent confrontés à de telles situations dans la fonction publique ainsi que dans le secteur communal. Et force est de constater que les moyens légaux pour lutter efficacement contre ces phénomènes font défauts cruellement dans la Fonction publique.

Ainsi, le harcèlement moral n'est pas clairement défini dans le Code de la Fonction publique et par ailleurs, il n'existe pas de structure indépendante à laquelle les personnes concernées peuvent s'adresser. La commission spéciale de la Fonction publique créée initialement pour traiter ce type de cas a été dissoute en 2014 et le projet de loi datant de 2017 censée y remédier a été retiré en 2024.

Les conséquences en sont dramatiques. Les personnes concernées ne sont pas seulement mal ou pas du tout informées quant aux voies qu'elles peuvent suivre pour trouver de l'aide, mais elles sentent carrément abandonnées et livrées à elles-mêmes. Souvent, elles n'osent pas se défendre elles-mêmes. Pour cela, il faut en effet avoir de l'endu-

rance, du courage et de la stabilité psychique que les victimes n'ont souvent pas lorsqu'elles sont prises dans ce genre de situation. Au contraire, nombre de ceux qui contactent l'OGBL parce qu'ils font l'objet de harcèlement, de décisions arbitraires ou parce de pressions ont extrêmement peur. Ils craignent de s'exposer encore davantage s'ils agissent ouvertement contre ces abus.

En tant que syndicat, l'OGBL ne peut évidemment pas accepter une telle situation et non seulement il soutient ses membres dans leurs démarches afin qu'ils obtiennent gain de cause, mais il considère également comme étant de son devoir de sensibiliser et d'informer sur le sujet. La prévention joue en effet un rôle très important en la matière.

C'est la raison pour laquelle, le syndicat Education et Sciences (SEW/OGBL) et le syndicat Service public OGBL/Landesverband ont décidé de lancer une large campagne d'information consacrée au harcèlement avec des brochures et des affiches informatives qui seront distribués à travers tout le pays, mais aussi en proposant des formations spécifiques.

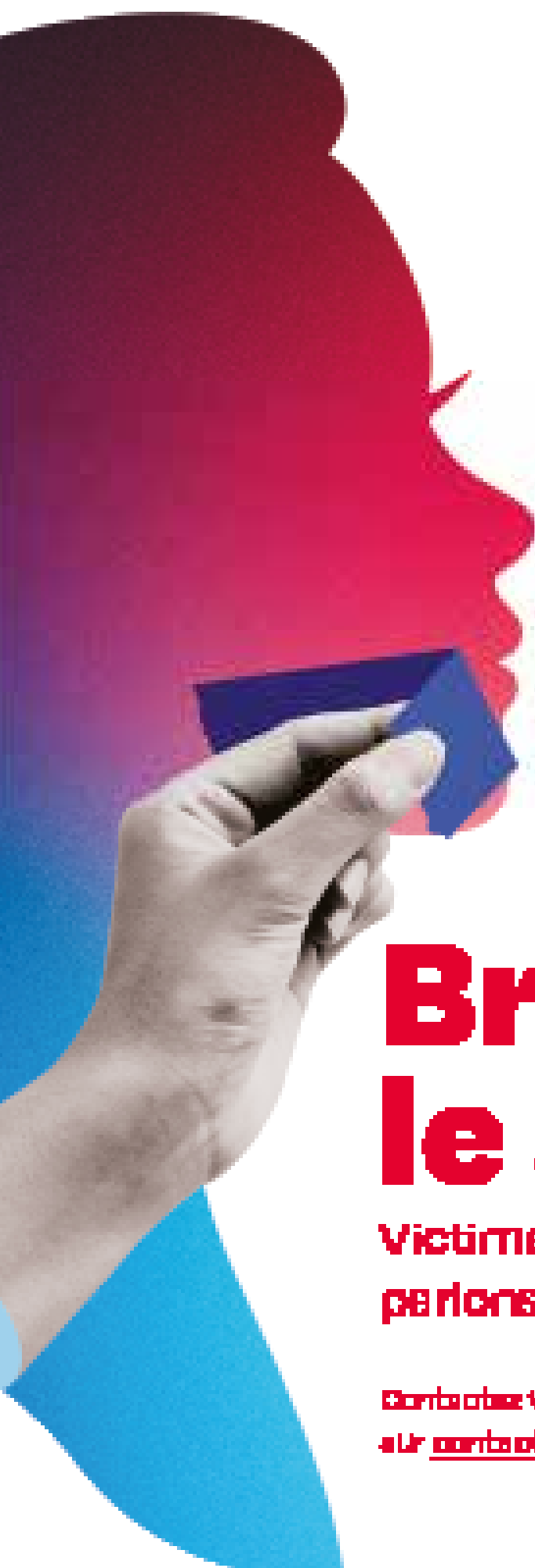
Mais ceci, seul, ne sera pas suffisant pour lutter efficacement contre ce phénomène. Les syndicats de l'OGBL en appellent à la politique, pour adapter la législation de telle sorte que les victimes de harcèlement soient protégées de façon adéquate. Le syndicat Education et Sciences (SEW/OGBL) et le syndicat Service public OGBL/Landesverband revendique la création d'une structure indépendante qui puisse mener des enquêtes et émettre des recommandations contraignantes afin d'enrayer toute forme de harcèlement.

Le harcèlement, les pressions exercées et l'arbitraire ne doivent plus être réduits à des désaccords ou des conflits personnels, mais doivent être considérés comme un problème structurel à prendre au sérieux et qui appelle des décisions politiques courageuses.

Le syndicat Education et Sciences (SEW/OGBL) et le syndicat Service public OGBL/Landesverband font également un appel à tous leurs membres: vous n'êtes pas seuls. En tant que syndicat, nous sommes à l'écoute de vos doléances et sommes à vos côtés pour vous soutenir. Informez-vous sur vos droits et revendiquez-les!

Ensemble, nous pouvons faire en sorte que le harcèlement et l'arbitraire cessent! ■





Brisons le silence!

Victime ou témoin de mobbing,
parlons-en.

Contactez votre délégué CSE ou votre collègue
sur contact@cegep.fr

Secteur Financier

2019-2024: Le mandat qui a transformé le syndicalisme dans la finance au Luxembourg

Le mandat syndical 2019-2024 a marqué un tournant décisif pour le secteur financier luxembourgeois. L'OGBL, moteur de ce changement, a obtenu des avancées majeures grâce à des conventions collectives historiques dans les secteurs des assurances et des banques, signées en 2021 et 2024. Ces victoires, aussi bien qualitatives que salariales, sont le fruit d'un syndicalisme résolument engagé dans la défense des intérêts des salariés face aux transformations rapides du secteur.

— L'affaiblissement d'un monopole historique

Un des moments charnière de cette période a été l'affaiblissement de l'Aleba, autrefois hégémonique mais critiquée pour son alignement présumé sur les intérêts patronaux. Cette dynamique s'est illustrée par :

- La perte de sa majorité absolue dans le secteur lors des élections à la Chambre des salariés en 2019, qui a été confirmée en 2024.
- Une gestion controversée de son monopole, notamment en 2020, lorsqu'elle a signé unilatéralement des accords avec l'ACA et l'ABBL, excluant les syndicats nationalement représentatifs des négociations collectives.

Face à ces pratiques, l'OGBL et le LCGB ont contesté en 2021 la représentativité sectorielle de l'Aleba. La validation par le Tribunal administratif a ouvert une nouvelle ère pour le dialogue social, rétablissant l'équilibre dans les négociations et renforçant la légitimité d'une approche syndicale plus inclusive.

— Un hommage aux artisans de ce renouveau

Ces avancées n'auraient pas été possibles sans l'engagement de figures syndicales emblématiques. À côté d'un Armand Drews, figure incontournable dans le monde syndical de la finance, deux noms se détachent particulièrement, celui de Véronique Eischen et de Serge Schimoff, qui, par leur engagement sans faille et par leur dévouement exemplaire, ont pavé et ouvert la voie pour les succès actuels.

Véronique Eischen, surnommée «la reine rouge» par ses adversaires avec une pointe de respect, a

incarné la rigueur et la ténacité de l'OGBL au sein du secteur financier pendant plus de 25 ans. À la tête du syndicat Secteur financier jusqu'en décembre 2021, elle a joué un rôle clé dans les négociations collectives et a été une figure centrale de la contestation de la représentativité sectorielle de l'Aleba. Éluë à la Chambre des salariés en 2024, elle continue d'être une ardente défenseuse des droits des salariés et les y soutiendra avec passion et détermination.

Serge Schimoff, président sortant du syndicat Secteur financier de l'OGBL, a quant à lui fait preuve d'un leadership pragmatique et inspiré. Aux côtés de Véronique, il a mené des négociations déterminantes tout en s'engageant activement pour la défense des droits des salariés, notamment à la BIL. Grâce à ses divers mandats, il restera un allié de confiance et un conseiller précieux.

Leur partenariat incarne la force de l'unité syndicale, démontrant qu'ensemble, les défis les plus complexes peuvent être surmontés.

— Une transition inspirante et les priorités pour demain

Depuis 2022, une dynamique collaborative a été instaurée, alliant consultation directe et réflexion stratégique. Le passage de relais à une nouvelle génération de secrétaires syndicaux, incarnée par Sylvie Reuter, représente bien plus qu'un simple renouvellement. Il illustre une continuité exemplaire tout en ouvrant la voie à des approches innovantes adaptées aux défis contemporains. Ce modèle garantit que les valeurs fondamentales du syndicat, ainsi que ses acquis historiques, continueront de guider ses luttes futures.

Dans un secteur financier en constante mutation, influencé par la mondialisation, la digitalisation et les enjeux climatiques, l'OGBL se distingue par son anticipation des besoins des salariés et son approche participative incluant les délégués et les membres. Cette approche combine une méthodologie participative ascendante et une orientation stratégique descendante. Ce double levier, bien que complexe, s'est révélé particulièrement efficace lors des élections de 2024 et des négociations sectorielles, permettant au syndicat de répondre simultanément aux attentes



des membres et aux transformations du secteur, tout en posant des bases solides pour une action syndicale inclusive et tournée vers l'avenir.

Cette approche est également incarnée par les nouveaux dirigeants du syndicat, composés de manière paritaire, de délégués expérimentés et d'une nouvelle génération de délégués du personnel: Francis Capitani (BGL), Président; Anne D'Aste Blanc (BDL), Vice-Présidente; Frank Block (BIL), Vice-Président; Fred Lamorlette (Worldline), Vice-Président; Patrick Schneider (LALUX), Vice-Président; et Cédric Soldani (SGSS), membre du Comité National.

— Une vision collective pour l'avenir: Bâtir sur le succès des prédécesseurs

Dans un contexte où le secteur financier fait face à des défis toujours plus complexes, l'OGBL reste un acteur clé pour défendre les droits des salariés et promouvoir des conditions de travail justes.

Le syndicat Secteur financier de l'OGBL se distingue par un ratio exceptionnellement élevé – le plus important de tous les secteurs – entre le nombre de membres actuels et les candidats potentiels à recruter. Des résultats impressionnants ont été atteints, tant au niveau de la CSL qu'au sein des entreprises. Cependant, ces succès ont révélé les limites des ressources internes actuelles, qui sont insuffisantes pour répondre pleinement à la demande croissante. Les avancées récentes, obtenues grâce à une mobilisation collective et à l'implication d'acteurs engagés, démontrent qu'un succès durable repose sur un effort commun et coordonné.

— Perspectives pour l'avenir: Optimiser la collaboration

Pour maintenir et dépasser ce niveau de performance, une meilleure coordination interne au sein de l'OGBL est essentielle. L'avenir ne pourra se construire qu'avec une solidarité et une organisation transversales, où la collaboration étroite entre le secteur financier et les autres secteurs de l'OGBL jouera un rôle fondamental.

Ce n'est qu'à travers une approche solidaire et unifiée que l'OGBL pourra continuer à honorer l'héritage de ses prédécesseurs et renforcer sa mission: défendre les droits et intérêts des salariés.

Ensemble, forts pour notre avenir



↑ Sylvie Reuter
Secrétaire centrale



↑ Angélique Lazzara
Secrétaire centrale adjointe



↑ Nassima Berkouchi
Secrétaire centrale adjointe

Les actualités d'Uni Finance

«Nous avons besoin de personnes qualifiées, pas seulement de machines.»

Lors de la réunion d'Uni Finance du 10 octobre 2024, les discussions ont été dominées par les préoccupations concernant les conditions de travail dans le secteur bancaire européen. Les syndicats et les employeurs ont exprimé leurs points de vue sur les défis actuels et les solutions potentielles pour améliorer la situation.

— Les enjeux soulevés lors de la réunion d'Uni Finance

1. Investissement & compétences: La nécessité d'investir dans les compétences des travailleurs européens plutôt que de se reposer uniquement sur l'intelligence artificielle

Les syndicats insistent sur l'importance de valoriser le "capital humain" pour attirer des investissements privés et garantir une main-d'œuvre qualifiée. Les employeurs reconnaissent également cette nécessité, mais voient l'IA comme un complément crucial pour améliorer l'efficacité et la compétitivité.

2. Dialogue social et régulation: Renforcement du dialogue social et équilibre dans la régulation

Les syndicats et les employeurs s'accordent sur l'importance d'un dialogue social robuste. Cependant, les syndicats veulent des réglementations plus strictes pour protéger les travailleurs, tandis que les employeurs préfèrent une régulation flexible pour ne pas entraver la compétitivité.

3. Conditions de Travail: Amélioration des conditions de travail dans le secteur bancaire.

Les syndicats expriment une frustration croissante face aux conditions de travail, ce qui pousse même les banquiers expérimentés à envisager de quitter le secteur. Les employeurs reconnaissent ces frustrations et s'engagent à améliorer les conditions, mais soulignent les défis posés par les pressions réglementaires et économiques.

4. Rôle des banques et traitement des salariés: Alignement du traitement des salariés avec l'importance de leur rôle



Les syndicats dénoncent le décalage entre l'importance des banques dans la société et le traitement des salariés. Les employeurs, de leur côté, réaffirment leur volonté de collaborer pour améliorer les conditions de travail, reconnaissant que des employés satisfaits sont essentiels pour le succès à long terme des banques.

5. Intelligence artificielle et dialogue social: Intégration de l'IA dans le dialogue social sans nuire à la compétitivité

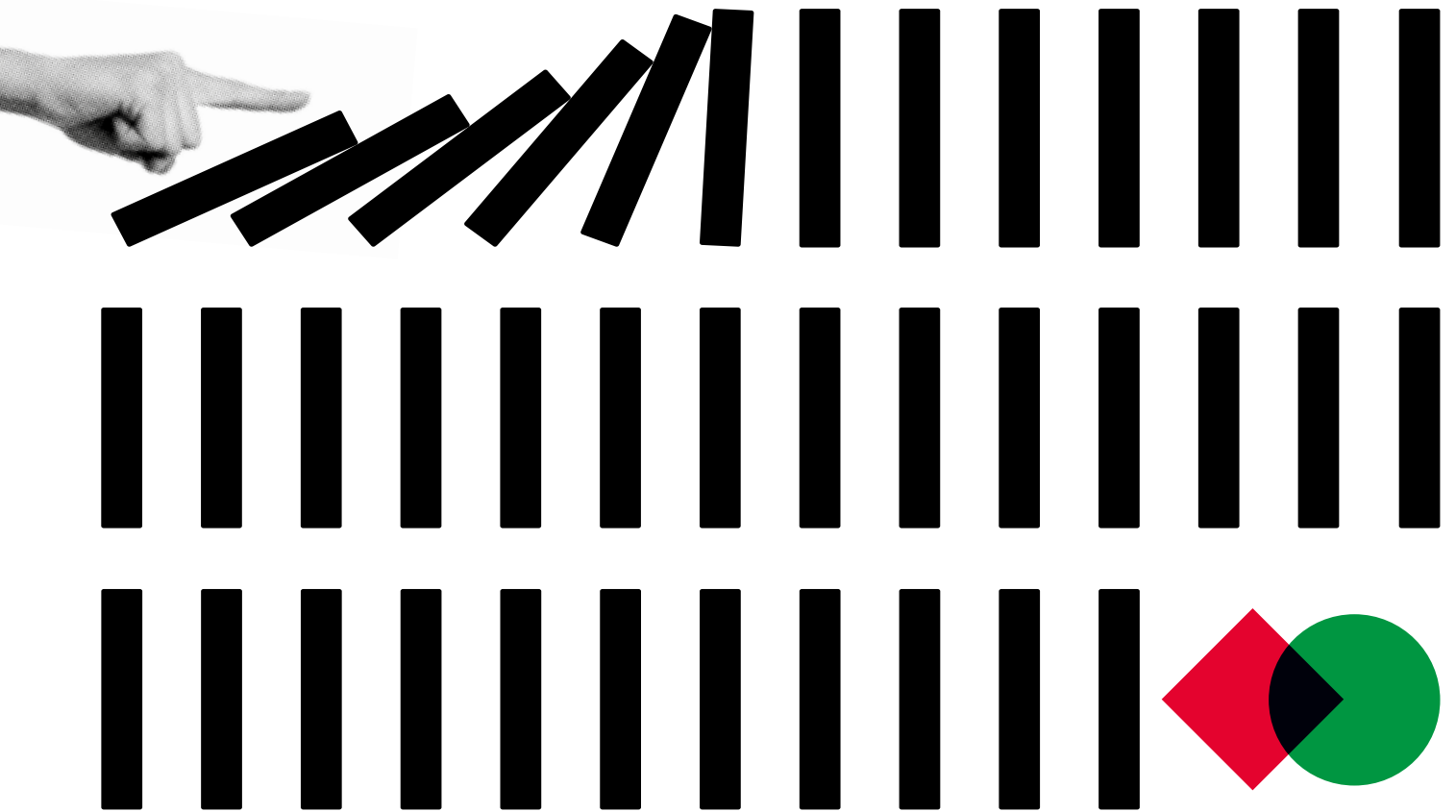
Les syndicats appellent à un dialogue social sectoriel sur l'IA pour garantir que son intégration ne se fasse pas au détriment des travailleurs. Les employeurs soutiennent cette idée, mais préconisent une approche

progressive pour permettre aux pays de s'adapter à leur propre rythme, tout en maintenant la compétitivité nationale.

— Conclusion

Les enjeux soulevés lors de cette réunion reflètent les défis complexes auxquels le secteur bancaire européen est confronté. Il est crucial de trouver un équilibre entre la protection des travailleurs et la compétitivité des entreprises. Une collaboration étroite entre syndicats et employeurs est essentielle pour élaborer des solutions durables qui profitent à toutes les parties prenantes. ■

Mes droits en danger



**Ne nous laissons
pas faire!**

OGB•L • LCGB

Journée syndicale du syndicat Chemins de Fer / Landesverband FNCTTFEL



Il s'est particulièrement concentré sur les activités majeures.

Le point suivant était la présentation du règlement intérieur révisé du syndicat Chemins de Fer. Georges Melchers l'a présenté en soulignant les principales modifications apportées au règlement intérieur, à savoir:

1. création de deux départements (un département pour les CFL et un département pour les filiales)
2. Réorganisation de la composition de la direction syndicale
3. Réorganisation de la composition du comité exécutif

- André Marques De Paiva
→ Président des pensionnés: Nico Wennmacher
→ Président de la délégation centrale: Patrick Vansteenkiste
→ Déléguée à l'égalité: Gaby Birtz
→ Secrétaire central de l'OGBL responsable pour le département CFL: Frédéric Krier
→ Secrétaire centrale de l'OGBL responsable pour le département Filiales: Manon Meiresonne

Le département des filiales peut encore désigner deux autres représentants au comité exécutif. En outre, le poste de secrétaire adjoint reste à pourvoir.

Heureusement, trois candidats plus jeunes ont été élus au comité exécutif: David Arlé, Jérôme Trausch et Jérôme Semedo Moreira.

En sa qualité de représentant du Bureau exécutif de l'OGBL, c'était ensuite au tour de Frédéric Krier de présenter aux membres du syndicat présents les sujets d'actualité nationale. Il a tout d'abord évoqué l'attaque du ministre du Travail contre les conventions collectives, qui se dit prêt à donner la possibilité à des salariés individuels ou à des délégués neutres, sans soutien syndical, de négocier et de signer seuls des conventions collectives à l'avenir. Ce faisant, le ministre refuse de confirmer qu'il

Le 26 octobre 2024 a eu lieu la 2^e Journée syndicale du Syndicat des Chemins de Fer/ Landesverband FNCTTFEL au Casino Syndical de Bonnevoie.

Dans son discours d'entrée, Georges Melchers a souhaité la bienvenue à tous les délégués et membres présents et a remercié toutes les personnes présentes pour leur participation à la journée syndicale. Monique Wirtz a été accueillie en tant que représentante de la Commission de surveillance de l'OGBL.

Ensuite, ce fut au tour du secrétaire du syndicat, Josy Bourgraff, de présenter le rapport d'activités des dernières années.

Deux interventions concernant la composition du comité exécutif et le pouvoir de la direction syndicale de pourvoir à des mandats vacants ont été adoptées à l'unanimité. Le règlement intérieur révisé a ensuite été approuvé sans opposition. Le point 7 de l'ordre du jour était l'élection du comité exécutif, qui se composera désormais comme suit.

- Président: Georges Melchers
→ 1^{er} vice-président: Michaël Jacquemin
→ 2^e vice-président: David Arlé
→ Secrétaire: Josy Bourgraff
→ Trésorier: Jacques Burton
→ Membres: Jérôme Trausch, Jérôme Semedo Moreira, Jos Glesener,

entend respecter la législation existante dans ce domaine et l'esprit de la directive européenne, ainsi que le rôle des syndicats dans le cadre de la négociation des conventions collectives.

Un autre point qui a été abordé est le débat sur le dossier des pensions. Selon l'actuel gouvernement CSV/DP, notre système de pensions n'est plus viable à long terme, raison pour laquelle il a lancé un vaste débat sur les pensions. Pour y faire face, l'OGBL et le LCGB ont donc décidé de faire front commun sur ce dossier si important.

En dernier lieu, Frédéric Krier a encore parlé des négociations salariales à venir dans le secteur public. A cet égard, l'OGBL a transmis au ministre de la Fonction publique, Serge Wilmes, son catalogue de revendications en vue des négociations salariales pour les fonctionnaires et les employés de l'Etat. Ce catalogue a été élaboré pendant plusieurs mois par les responsables des syndicats Service public OGBL/Landesverband, Éducation et Sciences (SEW), Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband et Santé, Services sociaux et éducatifs ainsi que par des représentants des associations de fonctionnaires et d'employés de l'Etat affiliées à l'OGBL.

Texte et photos: Josy Bourgraff



Formation pour les délégués des filiales CFL et autres entreprises des transports ferroviaires



Le Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL a organisé le 13 novembre au CEFOS à Remich une formation sur mesure pour les délégués des filiales CFL et des entreprises des transports ferroviaires regroupant les salariés privés du secteur, afin de préparer les nouvelles délégations à leur mission en tant que représentants du personnel. À cette occasion, la nouvelle structure du syndicat, suite à la fusion avec le Landesverband, a été expliquée, dont notamment la création du nouveau département des filiales en charge d'organiser le travail syndical. Un échéancier de réunions pour 2025 et une explication du fonctionnement de ce département a également été partagée.

2007-2024

Un engagement syndical gratifiant et enrichissant au service du service public



Chères et chers collègues,

Le processus de rajeunissement des délégations du personnel dans le secteur public a été extrêmement important au cours de la dernière mandature 2018-2024 en raison du départ à la retraite de délégués expérimentés et présents depuis de nombreuses années. La victoire électorale remportée par les nouveaux jeunes candidats de l'OGBL confirme la réussite du renouvellement de génération.

Le renouvellement générationnel ne concerne toutefois pas uniquement nos délégations du personnel. A 59 ans, je m'approche lentement mais sûrement de l'âge de la retraite. La fin d'un mandat est un moment propice pour passer le relais à des collègues plus jeunes.

La fin de mon mandat de secrétaire central du syndicat Service public OGBL / Landesverband est aussi le bon moment pour faire le point sur les principaux événements et succès que nous avons connus:

- 01/01/2007 - Début de mon mandat au sein du syndicat professionnel
- 12/11/2008 - Premières élections sociales dans le cadre du statut unique; l'OGBL obtient pour la première fois des délégués chez POST Luxembourg
- 16/05/2009 - participation massive du syndicat Service public à la manifestation contre les politiques d'austérité néolibérale de l'UE;

→ 20/01/2011 - le syndicat Service public se prononce contre la réforme salariale statutaire dans la fonction publique et se mobilise contre les détériorations prévues dans la fonction publique

→ 20/09/2013 - première convention collective chez Post Luxembourg

→ 13/11/2014 - très bons résultats aux élections sociales, 87% auprès des salariés de l'Etat, 83% dans les communes du Sud

→ 12/03/2016 - l'OGBL se mobilise contre le démantèlement social prévu dans les communes du Sud

→ 15/06/2016 - accord salarial historique pour les salariés de l'Etat: la nouvelle convention collective met intelligemment en œuvre les réflexions menées dans le cadre de la réforme statutaire par l'introduction de carrières linéaires et l'intégration de différentes primes dans un supplément de salaire unique. Elle renforce également massivement le pouvoir d'achat de tous les salariés de l'Etat

→ 12/08/2017 - l'OGBL remporte pour la première fois des élections professionnelles chez les agents communaux en obtenant la majorité dans la commune de Dudelange

→ 06/09/2017 - après avoir tenu fermement sa position pendant 3 ans, l'OGBL obtient des améliorations massives dans les communes du Sud et y introduit également des carrières linéaires

→ 27/07/2018 - le conflit social relatif à l'introduction d'une première convention collective chez Luxtram SA s'intensifie

→ 12/03/2019 - L'OGBL devient pour la première fois le syndicat le plus fort au plan national auprès des salariés du secteur public

→ 03/10/2019 - L'OGBL impose une première convention collective chez Luxtram SA

→ 22/09/2022 - La modernisation positive de la convention collective dans les communes du Sud est finalisée et la discrimination salariale entre hommes et femmes dans les carrières non-qualifiées est en fin abolie à l'issue de décennies de lutte.

→ 21/02/2023 - L'OGBL est la force motrice qui conduit à la conclusion de la convention collective de la Ville de Luxembourg et y impose son concept de structures salariales linéaires

→ 12/03/2024 - L'OGBL renforce sa position en tant que syndicat le plus fort dans le secteur public et obtient +35,81% par rapport aux élections sociales de 2019.

En 2024, l'OGBL a obtenu 204 délégués dans le secteur public, soit un nombre équivalent au nombre de

candidats qu'il avait présentés en 2003. Au fil des années, le nombre de délégués libérés est passé de 3 à 15.

Je remercie tous les délégués de m'avoir permis, par leur engagement, leur collégialité et leur amitié, de vivre les meilleures années professionnelles de ma vie et je remercie tout particulièrement les 3 présidents du syndicat Service public, Jean-Marie Schammel, Alain Sing Persico et Tom Geditz, pour la confiance qu'ils m'ont accordée durant mon mandat.

Avec un nouveau secrétaire central expérimenté et un secrétaire central adjoint supplémentaire et motivé, la relève est assurée au sein du syndicat.

Je souhaite à Alain Rolling et Marvin Bormann un avenir plein de succès et je suis sûr qu'ils continueront à représenter au mieux le syndicat professionnel.

Se rapprocher de l'âge de la retraite ne signifie pas prendre sa retraite, et je demeure donc engagé auprès de l'OGBL à travers d'autres responsabilités.

Avec mes salutations syndicales.
Christian Sikorski
Secrétaire central

D.g.à.d.: Marvin Bormann, secrétaire central adjoint / Christian Sikorski, secrétaire central / Jennifer Bintener, assistante / Alain Rolling, secrétaire central / Tom Geditz, président



La Grande Région des syndicats

Deux événements importants pour les syndicats de la Grande Région se sont déroulés le 15 novembre dernier à Remich, à savoir la conférence commune du Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIGR) et les 12èmes Entretiens de Remich.

La conférence commune du CSIGR est une réunion qui a lieu tous les quatre ans. Elle rassemble les représentants de tous les syndicats de la Grande Région pour déterminer les objectifs et les représentants de ce Conseil pour les années à venir.

La présidence, tournante, parfaitement assurée au cours de ces quatre dernières années par notre collègue et grand ami du DGB, Eugen Roth, revenait cette fois-ci à la Belgique. La FGTB et la CSC ont décidé en commun de proposer Jacques Delacollette en tant que nouveau président — une candidature acceptée par l'assemblée. Adrien Nuijten, responsable de l'OGBL pour les frontaliers belges continuera quant à lui de s'occuper de la trésorerie du CSIGR, une fonction qu'il occupe déjà depuis un an.

Le nouveau président a présenté le 15 novembre son programme et ses objectifs pour les prochaines années qui visent une harmonisation des règles et lois qui s'appliquent aux frontaliers et à contribuer à une meilleure compréhension de celles-ci. Jacques

Delacollette a également mis l'accent sur les affaires sociales et le développement de la visibilité des actions du CSIGR dans la Grande région.

L'après-midi, les Entretiens de Remich ont été consacrés au développement de l'extrême droite dans la Grande Région et aux moyens que déploient les syndicats pour y répondre.

La séance a débuté par une présentation de Benjamin Biard, docteur en sciences politiques et chercheur au CRISP, qui a dressé un tableau actuel de la présence et de l'évolution de l'extrême droite dans la Grande Région.

S'en est suivie une table ronde, composée de représentants de chaque syndicat présent, qui a notamment permis au public dans la salle de poser ses questions quant aux moyens déployés par les syndicats pour contrer l'extrême droite (moyens statutaires interne, éducation populaire et action de terrain).

La journée s'est conclue sur l'idée qu'il ne faut pas baisser les bras et que les syndicats ont un rôle à jouer pour empêcher l'extrême droite de détruire les acquis sociaux des travailleurs■



OGB-L.U

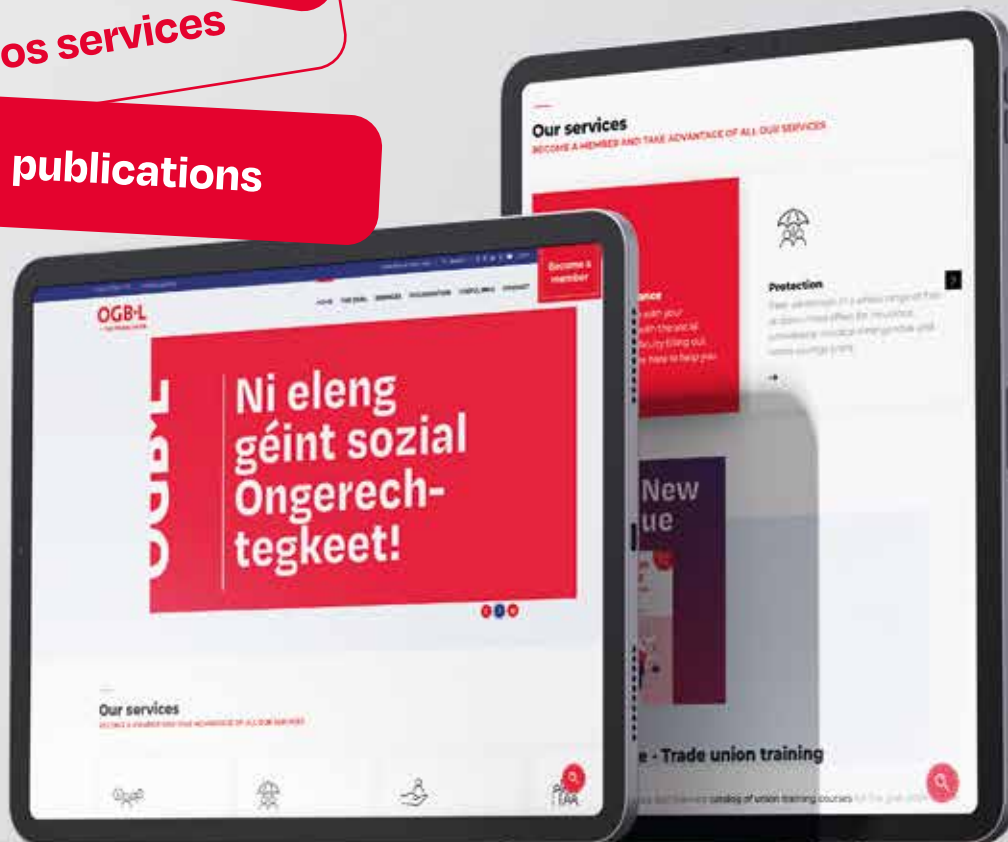
nos syndicats

évènements

infos pratiques

nos services

publications



Les Immigrés très inquiets de l'évolution des prix du logement et de la pauvreté



Le département des Immigrés de l'OGBL a organisé le 23 novembre 2024 sa 8^e Conférence nationale de l'immigration (CNI) au CEFOS, à Remich, en présence de 80 participants, dont quelque 70 délégués.

Dans son discours, la présidente du département des Immigrés de l'OGBL, Doris Azeredo, a parlé des milliers d'immigrés, d'origines diverses, qui accomplissent des travaux clés au Luxembourg, aussi bien manuels qu'intellectuels. Elle a également évoqué la jeune génération de «fils et filles d'immigrés qui participent activement à la vie culturelle, sociale, sportive et politique du Luxembourg», en soulignant que «leur rôle est fondamental pour l'avenir de notre société». Tous contribuent à la richesse du pays, a-t-elle rappelé.

Le rapport d'activités a été présenté par Sonia Neves, l'une des deux secrétaires centraux du département, qui a attiré l'attention sur le renouvellement des accords de coopération qui ont eu lieu entre l'OGBL et les syndicats CGTP-IN (Portugal) et UNTC-CS (Cap-Vert). Le département est aussi intervenu ces dernières années à plusieurs reprises auprès des autorités portugaises concernant des questions touchant aussi bien au fonctionnement du consulat, au non-paiement du salaire minimum à des fonctionnaires et employés du consulat et de l'ambassade, à la double imposition des pensionnés, etc.

Invité à s'exprimer lors de cette conférence, le ministre des Affaires intérieures, Léon Golden, qui a notamment l'immigration dans ses ressorts, a souligné que «l'immigration ne fait pas seulement partie du passé et du présent de notre pays, mais aussi de son avenir». Il a rappelé qu'il a récemment assoupli les conditions d'obtention du permis de séjour «pour les talents» comme il dit et que les demandeurs d'asile sont désormais autorisés à travailler au bout de quatre mois au lieu de six auparavant. «Le travail est important pour l'intégration, le droit au travail est un droit fondamental», a-t-il rappelé.

José Luís Correia, le second secrétaire central du département des Immigrés, a quant à lui qualifié de «cosmétiques» les mesures mises en œuvre jusqu'ici par le gouvernement pour contrer la crise du logement et les prix qui explosent dans ce secteur. «Il faut que le gouvernement stoppe les spéculateurs immobiliers, car ils ne rapportent rien de bien, ni pour le pays, ni pour la population. Nous voyons que ça construit beaucoup, mais pas ce dont nous avons besoin, c'est-à-dire de logements sociaux. Il en manquerait 30 à 40 000», selon José Luís Correia.

Autre source d'inquiétude du département des Immigrés: la pauvreté qui augmente. Il n'est pas possible que dans le pays le plus riche du monde, le risque de pauvreté affecte aujourd'hui 19% de la

population — le taux le plus élevé de toute l'UE. Au Luxembourg, presque la moitié des familles monoparentales ainsi qu'un enfant sur quatre sont en effet exposés au risque de pauvreté. Ici aussi, les enfants immigrés sont les premiers concernés.

Actuellement, le département des Immigrés s'attelle à résoudre le cas de pensionnés du Luxembourg qui partent vivre à l'étranger car, suivant le pays dans lequel ils choisissent d'aller vivre, leurs pensions peuvent se retrouver être imposés deux fois. C'est le cas, par exemple, des pensionnés qui partent vivre au Portugal ou en Italie.

Dans son intervention, David Angel, membre du Bureau exécutif de l'OGBL a rappelé pour part que si le taux de travailleurs pauvres s'élève dans son ensemble déjà à 14,3% au Luxembourg, pays « champion européen » en la matière — un record scandaleux! — les travailleurs immigrés sont ceux chez qui il y a aussi le plus grand risque de tomber dans la pauvreté. «À l'école aussi, les enfants d'immigrés occupent le bas de l'échelle» et comme «l'ascenseur social souvent ne marche pas, les inégalités se reproduisent».

Et selon David Angel, rien ne changera tant que les immigrés n'auront pas le droit de vote aux législatives. «Comment pourrait-ce être autrement si 47% des habitants n'ont pas le droit de vote et ne peuvent donc pas participer aux décisions du pays. Si on prend en compte les travailleurs, ce sont ainsi deux tiers qui n'ont pas le droit de vote.» C'est donc sans surprise que toutes les récentes attaques du gouvernement contre les droits des salariés (travail dominical, conventions collectives, etc.), touchent en première instance les immigrés, puisqu'ils n'ont de toute façon pas leur mot à dire.

«Le gouvernement s'attaque aux pauvres, alors qu'il devrait lutter contre la pauvreté. L'immigration les arrange quand c'est de la main-d'œuvre à bas coût, qui travaille pour peu ou pas d'argent, exploitable car vulnérable, leur permettant de tirer les conditions de travail et de rémunération vers le bas! Le patronat est le premier à crier au vivre-ensemble et à revendiquer dans un deuxième temps des exceptions au droit du travail, des exceptions au salaire minimum pour les demandeurs de protection internationale. Pour démanteler les acquis des salariés de ce pays, pour pousser les salaires vers le bas et détricoter nos conventions collectives et nos conditions de travail! » a vivement épinglé David Angel.

A noter enfin que la Conférence nationale de l'immigration (CNI) constitue l'organe supérieur du département des Immigrés de l'OGBL. Elle se réunit tous les cinq ans. La CNI du 23 novembre a ainsi été l'occasion de faire le bilan du travail effectué entre 2019 et 2024 et de présenter le programme d'action pour les années 2024-2029. Y ont aussi été élus les représentants du département des Immigrés au futur Comité national de l'OGBL ainsi que pour le Congrès de l'OGBL, prévu les 28 et 29 mars 2025. ■



↑ Sonia Neves
Secrétaire centrale



↑ José Luís Correira
Secrétaire central

Les pensionnés planchent sur l'avenir de notre système de retraites

Le département des Pensionnés de l'OGBL a fait salle comble, le 15 novembre dernier, à l'occasion de sa Journée des Pensionnés qui se tenait au Casino syndical de Bonnevoie.

Outre l'adoption du rapport d'activités du département et l'adaptation de son règlement d'ordre intérieur, les pensionnés de l'OGBL se sont tout particulièrement penchés sur notre système de pensions, dans le cadre du débat ouvert cet automne par la ministre de la Sécurité sociale autour de l'avenir de celui-ci. Le directeur de la Chambre des salariés, Sylvain Hoffmann, a ainsi fait un exposé sur le sujet, plaidant pour un système de pension publique renforcé. Le vice-président de la Chambre des salariés et ancien président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, est également intervenu sur la question du système de pensions, en soulignant que pour l'OGBL, il est hors de question que le système soit fragilisé.

Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif de l'OGBL a quant à lui fait le point sur la situation actuelle de la Caisse nationale de santé (CNS) et de son état financier (lire à ce sujet: pages 20-21).

A noter que des enregistrements-vidéos des interventions de Sylvain Hoffmann, Jean-Claude Reding et Carlos Pereira sont disponibles sur la chaîne YouTube de l'OGBL.

Le département des Pensionnés a ensuite également élu son nouveau Comité, qui à son tour s'est donné un nouveau Bureau exécutif pour les cinq prochaines années. Celui-ci est désormais composé de Jean-Claude Reding (président), Marylène Hozay (vice-présidente), Alain Kinn (vice-président), d'Henri Reding (secrétaire) et de Serge Schimoff (trésorier). ■





Président du département des Pensionnés de 2009 à 2024

Henri Kremer tire sa révérence

Henri Kremer a quitté le 10 octobre 2024, à 80 ans, ses fonctions en tant que président du Comité central du département des Pensionnés de l'OGBL. Il en était le président depuis 2009.

Henri a été une grande partie de sa carrière délégué et président de la délégation du personnel chez Paul Wurth. Il a également été président du syndicat Transformation sur métaux de l'OGBL.

Henri a en outre occupé de multiples fonctions au sein de la Chambre des salariés et auparavant de la Chambre du travail. Il y a été élu à plusieurs reprises et y a œuvré ces dernières années sans relâche pour les intérêts des pensionnés. Henri a également été assesseur au Conseil arbitral de la Sécurité sociale.

Il était depuis 1989 membre du Comité national de l'OGBL, ainsi que du Comité exécutif.

Parallèlement, il a assumé diverses responsabilités au sein des comités de sections et a également dirigé le comité régional de Dudelange/Est.

L'OGBL tient à le remercier pour son engagement indéfectible et sa remarquable présidence entre 2009 et 2024. ■



sections locales



ÄISCHDALL: 15 jubilaires de la section Äischdall-Attert ont été honorés pour leurs années d'affiliation à l'OGBL lors de l'assemblée des membres le 22 mars 2024.

ÄISCHDALL: Le nouveau comité de la section Äischdall-Attert (3 personnes absentes).





ÄISCHDALL: La section Äischdall-Attert a accueilli 60 membres lors de leur journée de section le 27 septembre 2024 au restaurant «Bräiläffel». La section remercie leur trésorier de longue date, Josy Reding pour son excellent travail durant toutes ces années.



ÄISCHDALL: Le comité de la section Äischdall-Attert s'est rendu à Greiveldange pour une visite du «Horizon Farms – Fësch Hoff».



DBRH: La section à la journée de commémoration nationale en date du 13 octobre 2024 à Dudelange.

MUSEL-SAUER: Le comité de la section a organisé pour leurs membres une excursion chez «Max Lahr et Fils» pour une dégustation de vin au «Schmaachgärtchen».





DRÄILÄNNERECK: Le 25 octobre la section a tenu leur journée de section à Altwies. Carlos Pereira était présent en tant qu'orateur et a tenu un discours sur l'actualité politique.



GEMENG SUESSEM: Le 24 octobre 2024 a eu lieu la journée de section de la section. Alain Rolling a été invité comme orateur à cette occasion. Le 9 novembre 2024 la section a organisé une fête pour les pensionnés de la section et les jubilaires ont été honorés le même jour.

DBRH: La fête des jubilaires de la section DBRH s'est tenue le 26 octobre 2024.





VOLMERANGE-LES-MINES: Le 25 octobre 2024 a eu lieu à Kanfen, la réunion ordinaire des frontaliers de Volmerange-les-Mines. Cette réunion a permis d'accueillir un nouveau partenariat, l'association «Les Dames du cœur» qui consiste à accompagner les personnes, femmes et hommes, atteintes d'un cancer et leurs familles. La section des frontaliers de Volmerange-les-Mines a remis un chèque de 500€. La section des frontaliers de Volmerange-les-Mines c'est renforcée avec la venue de 9 nouveaux membres.

MUSEL-SAUER: Le 23 octobre une réunion d'information sur les pensions au Luxembourg a été organisé par la section Musel-Sauer au «Centre Culturel Machera» à Grevenmacher.





MUSEL-SAUER:

La section Musel-Sauer a organisé le 19 octobre 2024 leur journée de section qui se tient tous les 5 ans au moins 6 mois avant le prochain congrès. À cette occasion des élections ont lieu pour nommer un nouveau comité de section. 15 personnes se sont manifestées pour faire part du nouveau comité et ont été approuvées unanimement:

- Président d'honneur:** Mich Fries
- Président:** Dan Zebrowsky
- Vice-présidents:** Léonie Kalmes et Joël Krier
- Secrétaire:** Sylvie Schroeder
- Trésorier:** Pascal Bosseler
- Aide-trésorier:** Annette Greiveldinger

Membres: Americo Marques, Josy Bourgraff, Marc Krier, Paul Delanois, Paul Hübsch, Romain Bosseler, Steve Pigeon, Viktoria Taranetds.

Réviseurs de caisse: Nathalie Marques, Simone Adam, François Klein. Guy Heintz ne posera plus sa candidature comme réviseur de caisse et reçoit comme remerciement pour son travail un cadeau de la section.

David Angel a tenu un discours sur les activités syndicales et les futures luttes de l'OGBL qui nous attendent dans les prochaines semaines. Après le discours la section a offert un brunch aux membres présents ainsi qu'un petit cadeau.



MUSEL-SAUER: La section Musel-Sauer a honoré ses membres jubilaires en date du 9 novembre 2024 au restaurant «Simon's Plaza».



frontaliers allemands

Journées de la section des frontaliers allemands de l'OGBL: Engagement pour l'avenir

60 Zoom sur les sections locales



La section OGBL des frontaliers allemands a tenu ses journées de section ordinaires en septembre et en octobre. Celles-ci ont lieu tous les cinq ans avant le Congrès ordinaire de l'OGBL et servent non seulement à l'élection de la direction de la section pour les cinq années à venir, mais aussi de plateforme importante pour discuter des défis actuels et pour définir l'orientation syndicale future.

L'invitation aux journées de section a suscité un grand intérêt: Plus de 400 membres ont répondu à l'appel et ont participé activement. La journée de section à Mettendorf a été particulièrement remarquée. La présidente de l'OGBL, Nora Back, a honoré les participants de sa présence et a tenu un discours stimulant.

Dans son allocution, elle a souligné l'importance du travail syndical et a esquissé les luttes à venir dans les mois qui viennent. L'un des thèmes centraux était l'imposition injuste des heures supplémentaires des travailleurs frontaliers allemands, un sujet récurrent qui touche durement les salariés.

En outre, elle s'est dit préoccupée par les projets du nouveau gou-

vernement de mettre en place une réforme des pensions. Nora Back a précisé que l'OGBL ne tolérera aucune détérioration du système de pension social et solidaire. Elle s'est prononcée avec véhémence contre toute forme de privatisation ou d'abandon du système de répartition, considéré comme le fondement de la sécurité sociale au Luxembourg.

Un autre thème important a été la demande d'une réforme du cadre législatif des conventions collectives. L'objectif serait d'augmenter le nombre de conventions collectives et de les rendre plus modernes et adaptées aux besoins des travailleurs. Elle s'est montrée préoccupée par l'attitude du ministre du Travail, qui semble vouloir aider les employeurs à saper les conventions collectives et à en réduire l'importance.

Les journées de la section ont mis en évidence la détermination et la cohésion de la section des frontaliers allemands. Avec une direction de section nouvellement élue et le fort soutien des membres, la section est prête à affronter les défis de l'avenir avec engagement et à continuer à défendre les intérêts des frontaliers allemands de manière conséquente ■

Constitution du nouveau comité de la section frontaliers allemands de l'OGBL

Le 28 octobre, la direction nouvellement élue de la section des frontaliers allemands de l'OGBL s'est réunie pour la première fois afin de constituer officiellement le nouveau comité. Sous la direction de Wolfgang Schnarrbach, qui a ouvert la séance, les tâches ont été réparties et d'importantes décisions personnelles ont été prises.

Le président Wolfgang Schnarrbach a profité de l'occasion pour remercier les parrains pour l'organisation et la tenue des assemblées des membres à Konz, Orscholz, Irrel, Mettendorf et Trèves. Il a en outre salué les représentants de la Commission de surveillance, Guy Heintz et Tun Tessaro, qui ont participé à la réunion. Bien qu'il ait démissionné de son poste de président, Wolfgang Schnarrbach a déclaré qu'il continuerait à assister la section à titre consultatif – un engagement que les membres ont vivement salué.

Nouveau duo de tête et autres membres de la direction

Les élections qui ont suivi ont permis de désigner la nouvelle direction de la section. Anja Schnarrbach et Guy Neumann ont été élus à l'unanimité comme duo de présidents, ce qui place pour la première fois une double direction à la tête de la section.

Les autres postes clés du comité ont été pourvus comme suit:

- Les vice-présidents: Klaus Theisen, Romain Schaaf et Mathilde Schaaf-Moes
- Secrétariat: Claudia Parham (secrétaire) et Nathalie Remark

(secrétaire adjointe)

- Gestion de la trésorerie: Uwe Schramer (trésorier) et Brigitte Mai-Holbach (trésorière adjointe)
- Représentants des retraités: Norbert Thiel, Dietmar Kringel et Edgar Kolz

De plus, de nombreux membres ont été élus au comité, dont Michael Biel, Sascha Gratia, Christian Jam, Claudia Konus-Siersdorfer, Monika Roderich-Simon, Thomas Raetz, Laura Wagner et Frank Schäfer.

Nouveaux réviseurs de caisse en fonction

Les membres ont également élu Petra Lohner, Christel Vogel-Conter et Stefanie Schmitt comme nouveaux vérificateurs aux comptes.

Une clôture conviviale

Après le bon déroulement des élections, le nouveau comité a terminé la soirée par un moment de convivialité qui a permis des échanges personnels et la planification de projets futurs.

Avec la nouvelle direction, la section des frontaliers allemands de l'OGBL s'attend à un mandat prometteur, au cours duquel elle continuera à défendre les intérêts de ses membres. La nouvelle direction élue est fermement décidée à relever les défis des années à venir avec engagement et détermination. ■



frontaliers belges

Évènements à venir

En collaboration avec la FGTB, la Mutualité Socialiste du Luxembourg et la section des frontaliers belges, des séances d'informations sur la déclaration d'impôts au Luxembourg à destination des frontaliers belges seront réalisées:

date	lieu	
21/01/25	Libramont	15h Séance dédiée aux pensionnés / 19h Séance dédiée aux travailleurs
04/02/25	Arlon	15h Séance dédiée aux pensionnés / 19h Séance dédiée aux travailleurs
11/02/25	Bastogne	19h Séance dédiée aux travailleurs
18/02/25	Visio-conférence	19h En ligne sur nos différents réseaux sociaux.

32^e Foire Artisanale & Produits de Bouche d'Arlon

La section des Frontaliers belges a été présente le 10 novembre, comme chaque année, à la Foire Artisanale & Produits de Bouche d'Arlon.

La section a tenu un stand d'information où nos membres ont pu informer les travailleurs sur les attaques du gouvernement luxem-

bourgeois envers les syndicats. Nous avons également pu récompenser les personnes ayant pris des informations en tirant au sort parmi celles ayant correctement répondu à un questionnaire portant sur l'actualité. De nombreux frontaliers ont pu obtenir des réponses à leurs questions sur leur situation et nous avons également pu affilier de nouveaux membres ■



Bien s'informer,
c'est avoir un combat d'avance !

Pour les membres de l'OGBL, 3 mois gratuits* d'abonnement au Tageblatt et/ou au Quotidien :

* Offre sans obligation d'achat.



La version
numérique
du journal tous
les jours



Le samedi,
la version
imprimée du
journal



Un accès
illimité
au site web



Inscrivez-vous
sur ogbl.editpress.lu

OGB·L
— LE SYNDICAT

Tageblatt
LËTZEBURG

Le Quotidien
INDÉPENDANT LUXEMBOURGEOIS

Un grand Merci

à tous mes amis de l'OGBL, de l'ancien FNCTTFEL-Landesverband, du *Tageblatt*, de l'*Aktuell*, du *Signal*, de la Commune de Mamer et de la section LSAP-Wooltz, pour leur soutien moral et humain pendant ces moments difficiles que j'ai dû surpasser cette année avec Lucie.

Comme représentants pour les nombreux soutiens, je remercie spécialement Nora Back, Georges Merenz et Romain Schneider pour leur réconfort et dévouement à toute occasion!

Après deux mois de douleurs intenses, un jeune neurochirurgien luxembourgeois du CHL, un samedi soir (24 février) a réussi de libérer avec beaucoup de courage et de succès, mon conduit nerveux à l'intérieur de la colonne vertébrale, et ce à trois niveaux.

À partir de ce moment-là, je me suis relevé peu à peu et je peux dire aujourd'hui, que je suis de nouveau le "vieux", qui est à nouveau actif selon ma devise:

"Une fois syndicaliste, toujours syndicaliste, même à 87 ans que j'ai atteint aujourd'hui, le 8 décembre!"

Je vous souhaite encore à tous une bonne année!

Josy Konz,
Président d'honneur du FNCTTFEL-Landesverband




INFO

Augmentation de 1,00 euro de la cotisation pour les membres de l'OGBL

Lors de sa réunion du 10 décembre 2024, le Comité national de l'OGBL a pris la décision de relever, à partir du 1^{er} janvier 2025, le montant de la cotisation mensuelle demandée à ses membres de 1,00 euro – ce montant n'avait plus été adapté depuis mai 2023. Le montant de la cotisation s'élèvera donc désormais à 22,00 euros.

A noter toutefois que le montant de la cotisation demandée **aux pensionnés reste quant à lui gelé à 19,40 euros**, que les **élèves et étudiants** peuvent toujours devenir membre de l'OGBL gratuitement (à partir de 18 ans, ces derniers devant toutefois nous délivrer un certificat de scolarité attestant de leur statut pour profiter du tarif zéro euro) et que **tout nouveau membre continue de profiter pendant un an d'une cotisation réduite de 15 euros par mois**.

#hereforyou

Peut-on

perdre son emploi

à cause d'une grossesse?



«Si vous êtes licenciée et enceinte, vous avez 8 jours pour envoyer le certificat de grossesse par recommandé et l'employeur doit alors annuler le licenciement. S'il ne le fait pas, vous avez 15 jours à compter du licenciement pour agir en justice. Si vous avez besoin d'aide pour cela, n'hésitez pas à venir nous voir - nous vous aiderons dans vos démarches.»
Jane, conseillère syndicale

Vous avez d'autres questions?

Contactez notre Service Information Conseil & Assistance (SICA)

☎ (+352) 2 65 43 777 ✉ contact.ogbl.lu

Fonds de l'OGBL en faveur des étudiant.e.s

Pour l'année académique 2024-2025, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 80000 € pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

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

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

2. Critères d'éligibilité

- **Les membres:**
 - i. Le membre de l'OGBL, dont les enfants font des études supérieures, peut obtenir une bourse, s'il est membre de l'OGBL sans interruption

- Soit depuis son adhésion, si son âge à l'adhésion était de moins de 25 ans;
- Soit depuis au moins 20 ans, s'il avait les 25 ans accomplis à l'adhésion.
- ii. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que le conjoint survivant ait continué l'affiliation endéans un délai de trois mois.
- iii. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL.
- iv. Si un membre a été repris d'un autre syndicat (joindre certificat du syndicat précédent), il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en aura été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL au moins depuis cinq ans sans interruption.

- **Les enfants:**

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

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

- **Les études:**

- i. Le programme et le cycle d'études doivent faire officiellement partie du système d'enseignement supérieur du pays dans lequel se déroulent les études.
- ii. Le diplôme sanctionnant le cycle d'études doit être délivré par, ou au nom d'une autorité de l'Etat compétente en matière d'enseignement supérieur.
- iii. Il ne sera accordé aucune bourse pour les années/semestres devant être répétées.

3. Les formulaires de demande

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

4. Délais

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

5. Recours

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

Sera jointe à la demande:

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



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

Par la présente, le/la soussigné(e)

nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Affiliations précédentes _____

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

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis _____

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

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


Signature

À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 28 février 2025 au plus tard à OGBL Gestion des membres

**31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange
ou par courrier électronique à affiliation@ogbl.lu**

UNE NOUVELLE BAISSÉ DES
PENSIONS, C'EST

NON



**LA RÉFORME DE 2012
VA DÉJÀ RÉDUIRE D'AU MOINS 380 000€
LA PENSION BRUTE D'UN SALARIÉ MOYEN.**

**PLUS D'INFOS
SUR CSL.LU**

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



**CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG**



Schéi Feierdeeg

a vill Gléck am neie Joer

Joyeuses fêtes et bonne année

Fröhliche Feiertage und ein glückliches neues Jahr

Happy holidays and a joyful new year

Buone feste e felice anno nuovo

Boas festas e feliz ano novo

ogbl.lu

OGB•L

— D'GEWERKSCHAFT



PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL