

# Élections Chambre des fonctionnaires & employés publics

Notre programme.  
Nos candidats.

**Jamais seul face à l'injustice  
sociale – aussi dans la  
Fonction Publique!**

ogbl.lu —   

**OGB•L**  
— LE SYNDICAT



# Jamais seul face à l'injustice sociale – aussi dans la Fonction Publique !

Chers/Chères collègues du secteur public,

A partir du 6 mars 2025, vous recevrez, comme tous les fonctionnaires et employés de l'Etat et des communes, votre bulletin de vote pour votre chambre professionnelle – la Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP).

C'est un moment essentiel: la CHFEP est la représentation démocratiquement élue des fonctionnaires et des employés. Elle émet des avis sur tous les projets de loi et de règlement qui concernent directement ou indirectement la fonction publique. Les élections déterminent également la force respective des syndicats dans la fonction publique.

Jusqu'à présent, un seul syndicat dominait clairement cette chambre. Beaucoup de fonctionnaires ou d'employés sont peut-être même étonnés que l'OGBL se présente à ces élections, puisqu'il est considéré avant tout comme un «syndicat ouvrier», un «syndicat du secteur privé».

Or, cela n'est pas le cas. Depuis sa création en 1979, l'OGBL représente tous les travailleurs au Luxembourg, quel que soit leur statut. C'est ce qui le distingue des autres syndicats. Et avec son Syndicat Education et Sciences, il disposait dès le début d'un syndicat fort dans le secteur de l'éducation, constitué majoritairement de fonctionnaires. Le SEW/OGBL défend quotidiennement les intérêts de tous les enseignants, défend de

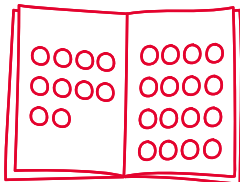
manière offensive les améliorations du système éducatif et est devenu incontournable en tant que voix du personnel enseignant au Luxembourg.

De même, le Syndicat Service public de l'OGBL défend depuis le début non seulement les intérêts des salariés, mais aussi ceux des fonctionnaires et des employés de l'Etat et des communes.

L'enracinement de l'OGBL dans le secteur de la fonction publique s'est encore renforcé suite à la fusion avec la FNCTTFEL, devenue définitive au 31 janvier 2024. Ainsi, le secteur de la fonction publique du Landesverband, qui représentait depuis des décennies une force importante chez les fonctionnaires et les employés des communes et de l'Etat, est intégré au sein de l'OGBL. Ensemble, nous sommes encore plus forts!

Avec la fusion, le comité «Chargés de cours» du Landesverband a également intégré le SEW/OGBL. La fédération nationale, et maintenant le SEW/OGBL, défendent depuis de nombreuses années les intérêts des chargés de cours de manière offensive à tous les niveaux, et ont obtenu de nombreuses avancées concrètes. Grâce à notre engagement, de nombreux chargés de cours ont obtenu un contrat à durée indéterminée et nous ne nous arrêtons pas tant que le renouvellement sans fin des contrats à durée déterminée et donc la situation précaire d'espérer chaque année un nouveau contrat ne seront pas supprimés.

**Découvrez  
nos candidats  
en page 11**



Ces dernières années, l'OGBL a également développé sa collaboration avec différentes organisations représentatives des fonctionnaires dans le secteur public. Ainsi, il collabore avec la Guilde des contrôleurs de la circulation aérienne (GLCCA) auprès de l'Administration de la navigation aérienne, l'Association du personnel policier détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires (ADESP), l'Association du personnel de la Police judiciaire (APPJ), l'Association des maîtres d'enseignement du Luxembourg (AMELUX), ainsi que l'Association du personnel éducatif et psychosocial des centres de compétence et de l'agence : éducatif et psychosocial (APCCA).

Cette collaboration a également des résultats concrets. Notamment la revalorisation qui sera mis en œuvre pour plusieurs centaines de policiers diplômés qui pourront évoluer vers la carrière B1. Cette suppression d'une inégalité de traitement pour de nombreux fonctionnaires est directement liée à la collaboration constructive entre l'ADESP et l'OGBL.

Il faut également rappeler l'engagement concret de l'OGBL pour les intérêts du personnel éducatif et psychosocial lors du débat sur leur « tâche », où il a dû s'opposer à un mauvais accord entre le syndicat majoritaire et le ministère.

Au niveau communal, l'OGBL a par exemple contribué récemment au maintien de la prime d'astreinte au TICE pour tous les fonctionnaires.

L'OGBL a également rendu publiques diverses revendications des fonctionnaires et des employés. Ainsi, il demande, en tant que seul syndicat de la fonction publique, un point de contact pour les victimes de mobbing et la mise en place d'une procédure claire pour lutter contre ce fléau. Trop souvent, les supérieurs qui

harcèlent leur personnel sont couverts par les politiciens responsables. Cela doit cesser!

L'OGBL s'est également engagé spécifiquement pour les carrières inférieures au sein de l'Etat et des communes, ainsi par sa revendication de mettre enfin en œuvre l'harmonisation des carrières inférieures.

L'OGBL défend également de manière conséquente une amélioration des conditions des employés. Une valeur du point uniforme et une protection efficace contre le licenciement sont nécessaires pour contrer un système à deux vitesses. Cela mettrait également un terme au dumping social interne dans le secteur public. Les employés ne doivent pas être utilisés à mauvais escient pour réduire les coûts et éviter d'embaucher des fonctionnaires.

Chers/chères collègues,

Ces dernières années, l'OGBL a prouvé au niveau national qu'il reste ferme en tant que syndicat et qu'il peut défendre sans concession les intérêts de tous les travailleurs, des pensionnés et de leurs familles. Il est le seul syndicat à avoir refusé la manipulation de l'index de 2022 et à avoir obtenu que celle-ci soit annulée. Il s'oppose systématiquement à toute détérioration de nos pensions et de notre système de santé.

Au niveau sectoriel également, l'OGBL, en tant que syndicat porte-parole lors des négociations, a obtenu ces dernières années des améliorations significatives pour les salariés, comme par exemple la convention collective des salariés de l'Etat, la convention collective des communes du Sud ainsi que les conventions collectives (FHL et SAS) dans le secteur de la santé et du social.

Grâce à la force de ses membres

(plus de 77.000), à sa capacité de mobilisation, à sa fermeté et à son expertise, l'OGBL est le mieux armé pour obtenir des succès concrets pour les salariés.

Par votre vote, vous renforcez l'OGBL également au niveau des fonctionnaires et des employés et lui permettez d'utiliser cette force de négociation dans l'intérêt de tous les agents de l'Etat et des communes et d'obtenir des améliorations concrètes.

Kee Gebraddels, mir maachen – och an der Fonction publique

**Nora Back,**  
Présidente

**Frédéric Krier,**  
Responsable du Département de la Fonction Publique

**Votez la liste du SEW/  
OGBL si vous travaillez  
dans l'enseignement!**

**Votez la liste de  
l'OGBL/Landesverband  
si vous travaillez  
pour l'État\* ou une  
commune**

\*(sauf enseignement)





# Catalogue de revendications

du Département de la Fonction publique de l'OGBL

## Pour des négociations globales pour l'ensemble du secteur public

Actuellement, le gouvernement négocie l'accord salarial de la Fonction publique à huis clos avec le seul syndicat majoritaire dans la Fonction publique. Or, des milliers de travailleurs du secteur public dépendent directement de ces négociations, dont les agents CFL, les services publics communaux, les salariés de l'Etat, les salariés des établissements publics et conventionnés dans les secteurs de la santé, des services sociaux et éducatifs. Pour d'autres secteurs, il n'y a pas de lien direct avec les négociations de l'accord salarial, mais il y a lieu de prévoir une évolution en lien avec celle de la Fonction publique: le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, les salariés de POST Luxembourg, POST Télécom et de Luxtram ...

Pour toutes ces raisons, l'OGBL revendique de remplacer le modèle actuel par des négociations globales pour l'ensemble du secteur public, en y incluant impérativement le syndicat majoritaire dans ces secteurs, l'OGBL.

En attendant une telle réforme, l'OGBL réclame au minimum son intégration dans les négociations à venir en tant que syndicat majoritaire dans tous les secteurs dont l'évolution des rémunérations dépend directement des résultats des négociations de l'accord salarial de la Fonction publique.

## La valeur du point élevée pour tous les agents

Actuellement, les salaires et traitements des fonctionnaires et employés sont calculés selon deux valeurs du point différentes. L'origine de cette distinction résultait d'un régime de pensions différent pour les fonctionnaires. Cette différence n'existe plus depuis 25 ans, et donc ce traitement différent n'a plus aucune justification. Il s'ajoute que dans la plupart des CCT couvrant les salariés de l'Etat et des communes, désormais la valeur du point plus élevée (celle des fonctionnaires) est appliquée. Une harmonisation vers le haut de la valeur du point, donc la valeur du point élevée pour tous, mettrait aussi fin aux traitements différents telles qu'ils existent entre les communes du nord et du sud du pays.

Il y a lieu de prévoir des élections démocratiques de représentations du personnel aussi au niveau des fonctionnaires et employés de l'Etat. Les prérogatives de ces représentations doivent au minimum correspondre aux dispositions de la convention de l'OIT no 151 sur les relations du travail dans la Fonction publique (liberté syndicale, droit d'organisation, complète indépendance à l'égard des autorités publiques...). Les représentations du personnel des fonctionnaires et employés de l'Etat doivent jouir des mêmes droits que les délégations des salariés – p.ex crédit d'heures, droit de communiquer avec le personnel et d'afficher des communications syndicales, protection contre le licenciement ou encore en matière de protection des perspectives de carrières.

Une telle harmonisation a été prévue par l'accord salarial de... mars 2021, mais n'a toujours pas été mise en œuvre. Il faut enfin transposer cette mesure, et de façon, qu'aucun agent ne soit perdant dans l'opération. Par ailleurs, l'OGBL est favorable à une revalorisation des carrières moins élevées dans la Fonction publique. Il regrette à cet égard que l'augmentation de 5% sur les 100 premiers points était limitée à l'année 2023, et que sa revendication de prévoir une augmentation définitive de 5% sur les 200 premiers points n'a pas été retenue dans le cadre des négociations récentes du nouvel accord salarial. Cette mesure aurait amené des augmentations salariales pour tous les agents, mais surproportionnellement pour les carrières moyennes et inférieures.

- **s'opposer à toute politique de privatisation et de dérégulation des services publics;**
- **inverser la tendance de remplacer les postes de fonctionnaires par des postes d'employés, voire de salariés de droit privé;**
- **mettre en place un règlement sur le harcèlement moral dans la Fonction publique** et la mise en place d'une commission spéciale comprenant des représentants du personnel pour traiter les dossiers d'harcèlement moral (y compris dans la Fonction communale);
- **harmoniser à la hausse le nombre d'échelons** entre les différentes carrières, niveaux et grades;
- **indexer l'allocation de repas** afin d'éviter sa perte de valeur récurrente, et la rendre pensionnable. Prévoir un paiement de l'allocation de repas sur les 12 mois de l'année;

## Pour une représentation démocratique du personnel – aussi dans la Fonction publique

## Mettre en œuvre enfin l'harmonisation des carrières inférieures

## Autres revendications



## Autres revendications

- **limiter le refus d'avoir recours à des heures du CET** en raison de besoins de service à au maximum 2 échéances. Il faut par ailleurs clarifier que le CET ne représente nullement une réserve d'heures à la disposition de l'administration/entreprise et ne peut en aucun cas être utilisé pour introduire une flexibilité du temps de travail décidée et contrôlée unilatéralement par les administrations et/ou entreprises au détriment de l'agent. De même, le CET ne doit jamais constituer un outil de planification de roulements et/ou tableaux de service;
- prévoir que la nouvelle prime de 10 respectivement 15 points est automatiquement versée aux détenteurs de BTS ou d'un brevet de maîtrise de la carrière B1 qui sont en droit de la recevoir, sans prévoir des démarches administratives supplémentaires, et **augmenter la prime à 20 points** – en attendant un reclassement du brevet de maîtrise au niveau 6 du cadre luxembourgeois des qualifications et la reconnaissance y correspondante au niveau de la carrière;
- **maintenir la prime de brevet de maîtrise** actuelle pour les artisans et artisans dirigeants de la carrière C1;
- renforcer la **protection contre le licenciement des employés de l'Etat**, qui jusqu'ici n'ont bénéficié pratiquement d'aucune protection pendant les 10 premières années de leur carrière. Dans ce contexte, l'application de la procédure disciplinaire des fonctionnaires tel que prévu par le nouveau accord salarial est un pas important ;
- **mettre fin aux différences de traitement** en défaveur des employés de l'Etat au niveau de maladie de longue durée et du droit au service à temps partiel pour raisons de santé;
- appliquer la **même décharge d'ancienneté** pour tous les agents dans l'éducation nationale;
- assurer un traitement équitable entre tous les sous-groupes de traitement pour l'application de la **carrière ouverte**;
- introduire une **prime pour l'accomplissement d'un travail de candidature** pour les enseignants du secondaire en A1, qui s'élèverait à 20 points, de façon à être équivalente à la prime de doctorat;
- à l'instar de la prime de doctorat, prévoir l'attribution d'une **prime de 20 points pour tous les détenteurs d'un diplôme supérieur au niveau dans lequel ils sont classés** (p.ex. détenteur d'un master en carrière B1; détenteur d'un diplôme d'études secondaires en carrière C1...) pour autant que ce diplôme a un lien avec la fonction exercée;
- **harmoniser l'indemnisation des heures supplémentaires** avec celle des salariés de l'Etat;
- développer la **validation des acquis de l'expérience** dans la Fonction publique;
- réintroduire la **pré retraite pour travail posté**, en prévoyant une prise en compte des permanences de nuit (en s'alignant sur les dispositions de l'art. L. 583-1 du Code du travail);
- adapter le montant des **primes d'astreinte** pour les fonctionnaires et employés à celui des salariés de l'Etat. Abolir la règle anti-cumul de la prime d'astreinte avec les majorations pour service de nuit, de week-end ou de jour férié;
- supprimer l'obligation de **planifier plus de jours de repos par mois** que de jours de repos prévus pour le mois en question pour la gestion du plan de service (p.ex. en cas surnombre d'agents pour un jour)
- **garantir le maintien du salaire en cas de maladie** lors des services planifiés pendant la nuit, weekend, jour férié, y compris la prime d'astreinte le cas échéant;
- adapter et indexer **l'allocation pour service de nuit** (montant identique depuis sa création en début des années 1990!);
- prévoir **l'introduction rétroactive** au moment de la signature de l'accord sur le temps de travail de 2019 du **congé de compensation** de 5 jours par an pour travail posté ainsi que pour l'augmentation de 10% de la prime d'astreinte pour travail posté (Projet de loi 7644);
- introduire un **système de récupération spécial après une période de service de nuit**; le jour de repos après le dernier roulement de nuit ne comptant que pour la moitié. Ce système pourrait s'inspirer de modalités existantes pour certains personnels des CFL.

# Programme électoral Secteur communal

## Préserver et protéger le statut des fonctionnaires

- Protection garantie du statut des fonctionnaires: Le statut du fonctionnaire est une garantie d'indépendance et de stabilité des services publics. Nous nous engageons à le maintenir afin de préserver les emplois et de garantir un service public de qualité à la population.
- Pas de privatisation: Nous nous opposons à toute externalisation ou privatisation des fonctions municipales qui pourrait nuire au statut des fonctionnaires.
- Renforcer les droits du personnel communal: Éviter les contrats précaires ou les vides juridiques qui pourraient contourner le statut du fonctionnaire.
- Égalité des droits: Promouvoir l'égalité et la diversité au sein du personnel communal. La discrimination doit être combattue de manière conséquente.
- Égalité des droits: L'égalité d'accès aux avantages entre les fonctionnaires et les employés. La prime de transport pour tous les employés du secteur des bus.
- Lorsque l'on passe de l'État à une commune, toute l'ancienneté doit être prise en compte. Jusqu'à présent, il n'y a pas de loi à ce sujet.

## Des salaires équitables et un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Compensation de l'inflation/Indice: L'OGBL s'oppose à toute attaque ou remise en question de l'adaptation automatique des salaires au coût de la vie.
- Réduction du temps de travail: Introduction de la semaine de 35 heures sans perte de salaire, afin d'atteindre un meilleur équilibre – une meilleure conciliation – entre le travail et la vie privée.
- Valeur de point élevée et faible: Plus de différences en matière de valeur de points entre employés et fonctionnaires.
- Protection contre l'épuisement professionnel: Introduction d'autres programmes de santé mentale et de superviseurs pour soutenir les équipes.
- Une adaptation générale des primes pour les employés communaux.
- Favoriser le télétravail (2 jours) ainsi que mettre en place une procédure qui respecte la vie privée de l'agent. Il n'est pas acceptable qu'après un stage de six mois, on n'ait pas droit au télétravail pendant trois ans. Cela concerne les tâches dans le domaine administratif.

## Contre le harcèlement

- Politique de tolérance zéro: des règles et des mesures claires contre le harcèlement au travail, afin de garantir un environnement de travail respectueux et sûr.
- Procédures de signalement anonymes: Introduction d'un système anonyme permettant de signaler les cas de harcèlement moral sans que les victimes aient à craindre les conséquences.
- Prévention et sensibilisation: Organiser des campagnes et des formations régulières pour l'ensemble du personnel et des cadres afin de pouvoir prévenir le harcèlement moral.
- Soutien aux personnes concernées: Soutien psychologique et juridique pour tous ceux qui sont victimes de harcèlement moral. Jusqu'à présent, il n'existe qu'une assistance psychologique dans la fonction publique.





→ Santé mentale: Soutenir des programmes psychologiques pour améliorer la santé mentale au travail.

→ Sécurité au travail: Renforcement de la protection sur le lieu de travail et mise en œuvre cohérente de normes de sécurité.

→ Réforme des retraites: Maintenir et améliorer la caisse de pension du personnel communal afin de garantir une retraite décente.

→ Renforcer la solidarité: Renforcer les droits et missions des représentations du personnel pour faire valoir ensemble les intérêts du personnel communal.

→ Reformuler et simplifier les procédures de recrutement. Le double examen pour être recruté dans une commune doit être supprimé. En outre, différentes formations pour les employés doivent également être supprimées.

→ Adapter plus rapidement les améliorations apportées au personnel communal lorsqu'elles ont déjà été approuvées au niveau de l'État.

→ 12 mois d'allocation de repas (comme pour les salariés)

→ Réduction du taux d'encadrement: Des règles claires pour moins d'enfants par éducateur, pour un meilleur encadrement individuel et une meilleure qualité du travail.

→ Horaires de travail flexibles: Possibilité d'horaires personnalisés pour rendre la profession plus attrayante, notamment pour les familles avec enfants.

→ Plan d'inclusion: Personnel ayant des connaissances spécifiques pour les enfants handicapés dans les Maisons-relais, avec soutien financier pour des ressources humaines supplémentaires.

→ Structures sans barrières: Les communes doivent investir dans des infrastructures accessibles à tous les enfants.

→ Formations gratuites: l'accès à la formation et aux qualifications pour l'ensemble du personnel communal, afin de construire des perspectives de carrière.

## Santé et satisfaction professionnelle

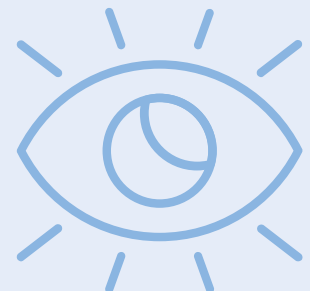
## Justice sociale et solidarité

## Amélioration des conditions de travail

## Formation continue et possibilités de carrière

# Vision

Un personnel communal fort et protégé, qui bénéficie de salaires équitables, de bonnes conditions de travail et d'un avenir professionnel sûr. Ensemble, nous nous engageons pour les droits du personnel et pour un environnement de travail positif et respectueux!





# Programme électoral Enseignement

## Voici ce que durant les 5 dernières années nous avons fait et réalisé pour vous

**Nous avons réalisé pour vous par des négociations et par une action en justice tout ce qui suit:**

- Proratisation des heures de formation pour arriver à l'échelon 14 en cas de temps partiel ou temps plein interrompu;
- Un droit de mutation pour les enseignants en temps partiel;
- Paiement du premier congé de maternité pendant un congé sans traitement

## Au niveau national

**Au niveau national, nous définissons les priorités au niveau de la politique d'éducation et du droit du travail avec de nombreuses campagnes:**

- Grâce à notre travail de presse et à nos campagnes, nous mettons le doigt sur la plaie: Nos priorités sont dans ce domaine une meilleure politique d'éducation et de meilleures conditions de travail pour les enseignants. L'expertise des enseignants doit trouver plus d'écoute chez les politiques et être considérée pour les réformes.
- Nous sommes également régulièrement en contact avec le ministère et avec les partis, afin que nos préoccupations soient prises en compte.

## Pour quoi luttons-nous?

- Une meilleure protection face au harcèlement et la violence dans la Fonction publique
- Une réforme sensée et des critères de promotions claires au Cycle inférieur de l'ESG
- La réforme attendue depuis longtemps de la Voie de préparation
- Une évaluation objective des Écoles européennes publiques
- Une adaptation du contingent dans l'Enseignement fondamental
- Des équipes pluri-professionnelles dans les écoles de l'Enseignement fondamental
- Des délégations du personnel fortes dans les écoles
- Égalité des droits pour les enseignants à temps partiel (pour les mutations & l'échelon 14)
- Une utilisation saine des gadgets digitaux à l'école
- Une prime de 20 points pour les enseignants en E7, qui ont écrit un TC
- La même valeur de points pour fonctionnaires et employés
- Plus de protection contre le licenciement – sécurité d'emploi pour tous les enseignants
- La fin de la règle d'exception concernant les CDD pour les Chargés de cours dans l'enseignement – des contrats de travail sûrs pour tous les enseignants.



---

**→ Nous vous soutenons en cas de conflits structurels dans les écoles:**

Nous intervenons lorsque nous nous rendons compte que dans certaines écoles il y a des problèmes structurels et qu'une grande partie des enseignants ne se sentent pas traités correctement par leur direction. Dans ces cas, nous sommes à 100% du côté des enseignants et nous ne nous laissons intimider, ni par le ministère, ni par les directions. Le but de notre travail est de rendre les enseignants plus forts!

**→ Nous vous soutenons si vous avez des problèmes au travail:** Lorsqu'il y a injustice, harcèlement, violence, menaces etc., nous sommes à vos côtés, même si votre supérieur hiérarchique vous abandonne. Nous sommes à 100% avec vous et représentons et protégeons vos droits.

→ Dans le cadre de plus de 30 formations sur les droits de l'enseignant.

→ Dans le cadre de 3 formations sur la protection de l'enseignant en cas de harcèlement et de menaces avec Maître Razzak et notre juriste de l'OGBL.

→ Avec diverses formations et conférences didactiques et pédagogiques (journée de réflexions sur le Cycle inférieur à l'ESG, sur l'enseignement des langues, conférence sur le rapport national d'éducation, conférences sur les rapports du OEJQS etc.)

→ Publication de 16 brochures d'informations pour enseignants, «sur nos droits, notre carrière, nos retraites et la protection contre harcèlement et violence etc.»

→ Support didactique gratuit sur notre site [www.sew.lu](http://www.sew.lu)

---

## Nous vous soutenons

---

## Nous vous informons

---

**→ Pour une école publique forte, dans laquelle chaque élève a une véritable chance**

**→ Contre la fragmentation du paysage scolaire**

**→ Contre la privatisation de l'école**

---

## Nos valeurs



**GROUPE** **3** **Fonctionnaires de la catégorie de traitement B1**



**FLAMMANG**  
**Patrick**  
POLICE GRAND-DUCALE



**HEUSBOURG**  
**Grégoire**  
POLICE GRAND-DUCALE



**KONSBRUCK**  
**Nadine**  
CGDIS E.R.



**KRIER**  
**Marc**  
ADMINISTRATION DE LA NAVIGATION AÉRIENNE



**MANGEN**  
**Mich**  
POLICE GRAND-DUCALE



**RIES**  
**Nico**  
ADMINISTRATION DE LA NAVIGATION AÉRIENNE



**SCHROEDER**  
**Sacha**  
ADMINISTRATION DE LA NAVIGATION AÉRIENNE

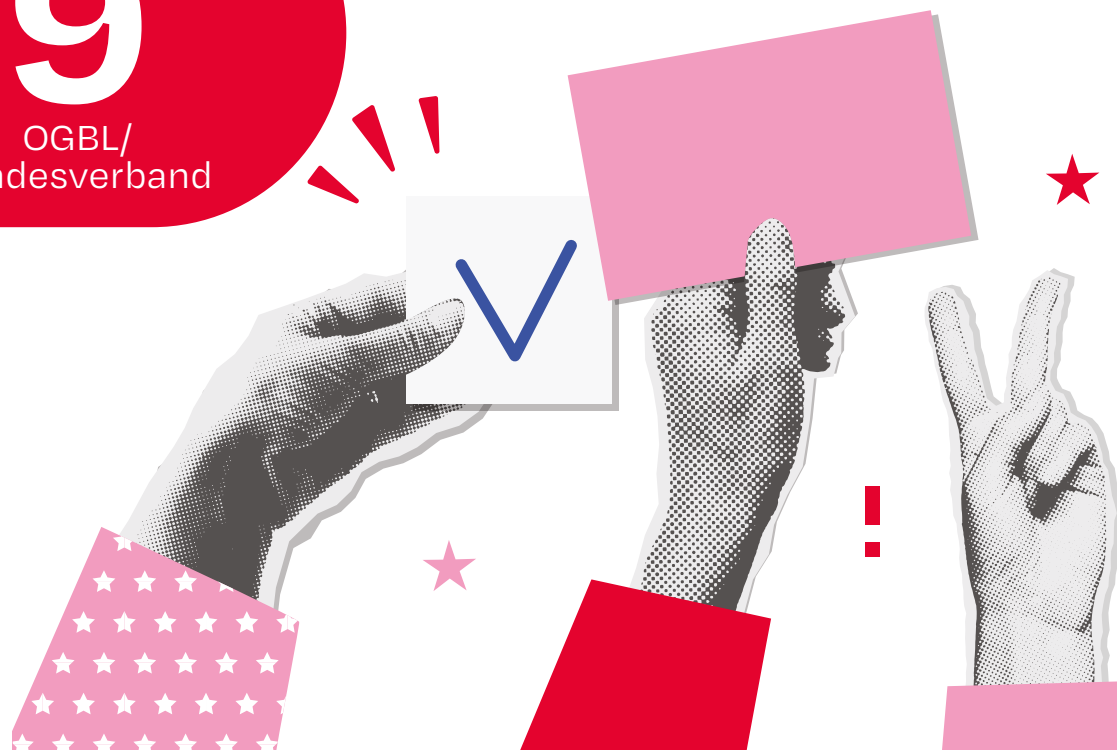


**VIANA**  
**Bruno**  
ADMINISTRATION DE LA NAVIGATION AÉRIENNE

**LISTE**

**9**

**OGBL/  
Landesverband**





nos candidat-e-s



Élections Chancellerie & employés publics 2025 — ogbl.lu



GROUPE

# 4 Fonctionnaires des catégories de traitement C et D



**BIEVER  
Jeannot**  
INSPECTION DU  
TRAVAIL ET DES MINES  
E.R.



**BIWER  
Gérard**  
INAP E.R.



**DIESCHBOURG  
Vanessa**  
POLICE GRAND-DUCALE



**GODFROID  
Michel**  
INSPECTION DU  
TRAVAIL ET DES MINES  
E.R.



**HUMBERT  
Andy**  
CGDIS



**PETIT  
Tim**  
POLICE GRAND-DUCALE



**POTAPOV  
Dmytro**  
CGDIS



**RICQUIER  
Pascal**  
POLICE GRAND-DUCALE  
E.R.



**SCHNEIDER  
Sven**  
LYCÉE DU NORD WILTZ



**SCHOSSELER  
Jeanne**  
STATEC E.R.



**WANDERSCHIED  
Ben**  
POLICE GRAND-DUCALE



**WENNER  
Gilles**  
ADMINISTRATION  
PÉNITENTIAIRE



**ZEIHEN  
Tom**  
CGDIS



**ZUNÉ  
Tom**  
POLICE GRAND-DUCALE

LISTE

9

OGBL/  
Landesverband

**GROUPE 5 Enseignants de l'enseignement secondaire**



**DOCKENDORF  
Vera**  
PROFESSEURE,  
LYCÉE MICHEL LUCIUS



**HAVÉ  
Guy**  
PROFESSEUR,  
BOUNEWEGER LYCÉE



**MALANÉ  
Estelle**  
PROFESSEURE,  
LYCÉE BEL-VAL



**REUTER  
Michel**  
PROFESSEUR,  
LYCÉE TECHNIQUE DE  
LALLANGE

**GROUPE 6 Instituteurs et instituteurs spécialisés de l'enseignement fondamental**



**WEIS  
CALDARELLA  
Marvin**  
INSTITUTEUR,  
CYCLE 2  
À WALFERDANGE



**DAMÉ  
Joëlle**  
INSTITUTRICE,  
CYCLE 3  
À LAMADELAINE



**EICHENSEHER  
Anne-Marie**  
INSTITUTRICE,  
CLASSE ANNEXE  
CENTRE DE LOGOPÉDIE  
CYCLE 2 À RODANGE



**SCHONS  
Oli**  
INSTITUTEUR, CYCLE 1  
À DREIBORN

**GROUPE 8 Chargés de cours**



**BICHLER  
Isabelle**  
CHARGÉE DE COURS  
ENSEIGNEMENT  
FONDAMENTAL E.R.



**DONJON  
Sébastien**  
CHARGÉ DE COURS  
ENSEIGNEMENT  
SECONDAIRE



**GROUPE**

**9**

# Fonctionnaires et employés communaux



**BACK**  
Sarah  
COMMUNE DE  
DUDELANGE



**BONIFAS**  
Alain  
VILLE DE  
LUXEMBOURG-AVL



**DONDLINGER**  
Yves  
VILLE DE  
LUXEMBOURG-AVL



**LOMBARDI**  
Boris  
TICE



**MICHELS**  
Tom  
TICE



**POULL**  
Pascal  
COMMUNE DE  
DUDELANGE



**RIBEIRO**  
Carlos  
TICE



**SCHANEN**  
Debbie  
COMMUNE  
D'ESCH/ALZETTE



**STOFFEL**  
Charles  
VILLE DE  
LUXEMBOURG-AVL E.R.



**STOFFEL**  
Wayne  
VILLE DE  
LUXEMBOURG-AVL

**LISTE**

**9**

**OGBL/  
Landesverband**



Beamten & Employé beim Staat oder bei der Gemeng

# Du sichts no Informatiounen iwwert deng Carrière, Primen oder Congé'en?

Da bass du beim OGBL richtigeg:



Infoe fir  
Staatsbeamten  
an -Employée'en



Infoe fir  
Gemengebeamten  
an -Employée'en

**Ni eleng géint sozial Ongerechtegkeet –  
och an der Fonction publique!**

**OGB•L**  
Département de la  
Fonction publique



**Jamais seul  
face à l'injustice  
sociale – aussi  
dans la Fonction  
Publique !**