

9^e/XXXIV^e CONGRÈS ORDINAIRE

Programme

OGB•L
— LE SYNDICAT



Programme

9^e/XXXIV^e Congrès de l'OGBL 28-29.03.2025

Introduction

L'OGBL sort renforcé des élections sociales de 2024. Son statut de premier syndicat, « le syndicat » au Luxembourg a été largement confirmé et a évidemment accru ainsi sa responsabilité face aux énormes défis économiques, sociaux et écologiques que nous affrontons.

L'OGBL assumera cette responsabilité importante au cours des cinq prochaines années et relèvera les défis économiques, sociaux, écologiques et politiques actuels.

Au cours de la dernière période de mandature, l'OGBL a toujours représenté et défendu les intérêts de ses membres, de l'ensemble des salariés et des retraités du Luxembourg. Il l'a démontré notamment pendant la crise du Covid, mais aussi lors de l'attaque du gouvernement précédent contre notre système d'indexation automatique des salaires et des retraites, que l'OGBL a été le seul syndicat à combattre et à repousser avec succès.

Les cinq prochaines années poseront également des défis importants et sérieux à l'OGBL. En ces temps où le gouvernement libéral-conservateur parle le même langage que les organisations patronales et où les crises économiques, sociales, écologiques et politiques mondiales remettent en question les intérêts et les conditions de vie des salariés et de leurs familles, ainsi que le bien commun de la société dans son ensemble, il est essentiel que le mouvement syndical continue à gagner en force de mobilisation.

Le programme de coalition du gouvernement luxembourgeois est très clair : les intérêts du capital passent avant ceux des travailleurs, les solutions aux problèmes de notre époque sont laissées au libre marché, la protection de l'environnement n'est pas une priorité, la crise du logement continuera de faire rage et ce sont avant tout les salariés et les retraités qui devront se serrer la ceinture.

A cela s'ajoute une évolution de plus en plus inquiétante au niveau européen. La pauvreté ou la précarité sociale d'une partie croissante de la population continue de s'accroître. Le fossé entre les riches et les pauvres se creuse de plus en plus. C'est le résultat de la politique économique et sociale néolibérale qui continue de promouvoir la libéralisation de l'économie et l'affaiblissement de l'État social.

Cette politique sape l'esprit de solidarité dans la société européenne. Elle est devenue l'étrier de mouvements et de partis politiques réactionnaires et d'extrême droite qui, dans le monde entier, et en particulier en Europe, attaquent et remettent en question la démocratie, les institutions démocratiques, la séparation des pouvoirs et les droits démocratiques dans leur ensemble. Cela inclut les droits syndicaux et les instances du dialogue social. Tout renforcement supplémentaire de ces forces et de ces partis conduira inévitablement à la remise en question, à l'attaque et à la suppression de nombreuses conquêtes sociales pour lesquelles les syndicats ont lutté et se sont battus pendant des décennies.

Nous devons nous défendre, nous lever et élever la voix pour défendre nos acquis, pour garantir et développer nos droits politiques, notre droit du travail et notre droit social, et pour protéger et adapter de manière progressiste sur le plan social la situation générale des salariés, des retraités et de leurs familles, c'est-à-dire le bien commun dans notre pays et dans notre société. Cela inclut la nécessité urgente d'une politique cohérente de protection du climat et de l'environnement, sans laquelle une société démocratique et socialement progressiste et un cadre de vie pour les jeunes générations et les générations futures sont impensables.

Le programme du 9^e/XXXIV^e Congrès de l'OGBL est notre ligne directrice pour les programmes d'action syndicale à court, moyen et long terme de l'OGBL, afin de mener à bien nos missions et responsabilités syndicales.

Le présent programme est conforme aux objectifs statutaires de l'OGBL et les concrétise dans le contexte des évolutions sociales et politiques actuelles.

Pour rappel, les objectifs statutaires de l'OGBL sont :

1. L'amélioration continue des conditions de vie et de travail des travailleurs dans le cadre d'une répartition équitable de la richesse créée socialement.
2. Des chances égales pour tous et l'égalité absolue des travailleurs en matière d'accès à la formation et de promotion économique et sociale.
3. La suppression des discriminations envers les femmes et l'instauration la plus rapide possible de l'égalité des femmes dans le monde du travail et dans la société.
4. La garantie des minima d'existence pour l'enfant et l'adolescent et la défense de leurs droits.
5. La garantie du niveau de vie dans toutes les situations de la vie, que ce soit pendant la période d'activité professionnelle, pendant les périodes de formation ou de formation professionnelle ou lors de la retraite.
6. La promotion du bien-être général des familles ainsi que des nouvelles formes de vie commune.
7. L'émancipation intellectuelle et culturelle des salariés et de leurs familles.
8. La promotion d'une protection de l'environnement efficace, c'est-à-dire préventive, et d'une politique active de paix.
9. La lutte contre l'exclusion sociale, la pauvreté, la discrimination, le racisme et l'intolérance.
10. La réalisation du droit au travail pour chacun et une politique visant le plein emploi.

I. Pour des rémunérations et un système fiscal justes et équitables

Le cœur de la lutte syndicale réside évidemment dans la lutte pour une société plus juste et égalitaire à tous les niveaux : entre catégories socioprofessionnelles, sexes, nationalités, lieu de résidence, âge, etc.

Elle concerne aussi et surtout la lutte pour une plus juste répartition de la richesse produite entre capital et travail. Celle-ci se fait au niveau « primaire » ; c'est-à-dire de la répartition de la valeur ajoutée créée par les salariés dans les entreprises qui se fait par le biais de différents instruments de formation des salaires qui constituent des éléments indissociables de tout programme de l'OGBL, à savoir l'index, les conventions collectives et le salaire social minimum.

Il va de soi que ces trois éléments sont des facteurs inhérents au modèle social luxembourgeois et qu'ils ont contribué de manière essentielle à la stabilité ainsi qu'au développement économique et social du pays au cours des dernières décennies.

Aucune remise en question de l'un de ces trois éléments ne sera tolérée par l'OGBL qui les défendra par tous les moyens nécessaires.

La répartition secondaire de la richesse se fait au niveau de la redistribution, c'est-à-dire par la fiscalité et les transferts sociaux.

S'engager pour des rémunérations justes et équitables ne relève pas uniquement de l'ADN de l'OGBL, mais constitue également une obligation européenne pour le Luxembourg. Il s'agit d'un engagement que le gouvernement actuel doit également respecter.

Rappelons dans ce contexte que selon le socle européen des droits sociaux, « [l]es travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent. Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée. [...] Les partenaires sociaux doivent être consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils doivent être encouragés à négocier et conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective ».

La directive (UE)2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne dispose que « Afin d'accroître la couverture des négociations collectives et de faciliter l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires, les États membres, avec la participation des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales favorisent la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires, en particulier au niveau sectoriel ou interprofessionnel ».

Et finalement la Convention no 98 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 ratifiée par le Luxembourg le 3 mars 1958 prévoit que « des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre employeurs et organisations d'employeurs, d'une part et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi ».

Vu les développements politiques actuels, l'OGBL se sent obligé de rappeler ces quelques dispositions internationales et européennes qui doivent être considérées comme catalyseur pour des améliorations revendiquées par l'OGBL à plusieurs niveaux.

1.1. L'index : un pilier de notre modèle social

Constituant un des trois piliers de la fixation des salaires au Luxembourg, l'adaptation automatique des salaires, pensions et autres prestations sociales à l'inflation (« index ») représente un facteur essentiel pour la paix sociale au Luxembourg et un facilitateur pour les négociations de conventions collectives. Il contribue ainsi à l'évolution économique globale du Luxembourg et permet de maintenir le pouvoir d'achat des salariés et des pensionnés, ce qui

constitue aussi un facteur économique important pour les secteurs d'activités dépendant de la consommation des ménages. Il devrait de ce fait bénéficier d'un appui conséquent de la part du patronat luxembourgeois.

L'index est aujourd'hui largement accepté par le monde politique et n'est plus remis en question de manière fondamentale, ce qui résulte évidemment des actions et de l'engagement de l'OGBL. Néanmoins, la crise de l'énergie et la hausse de l'inflation en résultant ont quelque part changé la donne et mené à une manipulation de l'index à un moment où les gens en avaient le plus besoin.

En 2022, le patronat avait lancé une attaque de grande envergure contre le système d'indexation automatique. Ensemble avec le gouvernement et deux autres syndicats, le patronat a décidé de suspendre le fonctionnement normal de l'index. Seul l'OGBL s'est opposé à cela et a refusé de signer un accord tripartite qui mettait en grand danger l'index. Attaqué de tous les côtés, l'OGBL a maintenu sa ligne rouge : pas question de toucher à l'index ! Des milliers de délégués et militants OGBL se sont mobilisés, et sont descendus dans la rue. Toute la structure de l'OGBL s'est engagée dans une lutte acharnée pour la défense de ce pilier du modèle social luxembourgeois. Avec succès : quelques mois plus tard, il a été décidé, cette fois-ci avec l'OGBL, de rétablir le fonctionnement normal de l'index.

L'OGBL réaffirme son attachement au maintien inconditionnel et intégral du principe de l'indexation des salaires quel que soit la situation économique. Toute tentative de moduler l'indexation dans un sens défavorable pour les salariés et les pensionnés constitue et constituera une ligne rouge pour l'OGBL.

Ni manipulé, ni reporté, ni modifié, ni plafonné : On ne touche pas à l'index !

1.2. Pour une revalorisation structurelle du salaire social minimum

Le salaire social minimum représente également un élément indispensable du modèle social luxembourgeois. Il fixe le minimum obligatoire de salaire et constitue un facteur important contre le dumping social et la concurrence déloyale entre entreprises

Si le salaire social minimum a le mérite d'exister, son niveau est cependant largement insuffisant pour mener une vie décente. Le taux de risque de pauvreté des salariés a atteint un niveau record en 2023 (derniers chiffres disponibles) en atteignant près de 15%, ce qui fait plus du double de la moyenne de la zone euro et presque 6 points de pourcentage de plus que le deuxième pays de la liste. Le Luxembourg est le triste champion d'Europe, hors concurrence !

Aux yeux de l'OGBL, le Luxembourg viole à la fois le socle européen des droits sociaux ainsi que la directive précitée. Le niveau du salaire minimum ne respecte aucun des critères indiqués par la directive : il n'atteint ni 50% du salaire moyen, ni 60% du salaire médian, ni le seuil de pauvreté, ni le budget de référence établi par le Statec.

L'OGBL réclame une augmentation structurelle immédiate du salaire social minimum de 10% et à moyen terme le respect des quatre critères précités.

Si l'OGBL apprécie les récentes augmentations du crédit d'impôt salaire social minimum et continue à demander son adaptation régulière à l'inflation, ce crédit, financé par des impôts payés principalement par les ménages, ne doit toutefois pas remplacer une augmentation structurelle du salaire minimum.

Par ailleurs, la législation et la jurisprudence actuelles rendent quasi impossible le bénéfice du salaire social minimum qualifié sur base d'une expérience professionnelle de 10 ans. L'OGBL exige une modification législative visant à introduire le bénéfice automatique du salaire social minimum qualifié après une ancienneté de 10 dans un secteur donné.

1.3. Renforcer nos Conventions collectives de travail

Les conventions collectives de travail constituent le troisième pilier du modèle de fixation des salaires au Luxembourg. Les conventions collectives permettent de diminuer les inégalités salariales ainsi que les inégalités de salaires entre hommes et femmes.

L'évolution des salaires ne doit pas être à la traîne par rapport au développement de la productivité dans l'économie. Ce but ne peut être atteint que par des conventions collectives de travail.

Les bons salaires ne tombent pas du ciel, il faut lutter pour les obtenir.

L'OGBL négocie actuellement plus de 230 conventions collectives, ce qui constitue une de ses missions principales. Cependant, à côté des salaires, de nombreux aspects des conditions de travail font également partie des négociations tarifaires, de même que la création d'emplois décents et sûrs avec des perspectives de développement. La

formation continue, la protection contre les discriminations, la sécurité et la protection de la santé en font aussi bien partie que l'organisation du temps de travail.

Depuis des années, la pression sur les revenus des salariés a constamment augmenté. Cette situation est bien entendu exploitée par les employeurs, qui essaient à travers toute l'Europe de pousser les salariés et leurs syndicats dans une compétition ruineuse de dumping salarial.

L'OGBL résiste à toutes ces pressions, en maintenant son concept offensif de politique tarifaire. Les gains de productivité dans les entreprises doivent profiter aux salariés et l'évolution des revenus doit être en accord avec l'évolution de la productivité.

Le système actuel de négociations permet au niveau des secteurs et des entreprises de signer des conventions sur mesure, qui prennent en compte la situation économique de chaque entreprise.

La directive européenne de 2022 pour des salaires minima adéquats demande une couverture de 80% des salariés par une convention collective, ce qui rejoint évidemment une revendication de longue date de l'OGBL. Avec un peu plus que la moitié des salariés couverts par une CCT, le Luxembourg se trouve très loin de cet objectif et il y a donc des efforts considérables à faire pour augmenter la couverture conventionnelle.

L'atteinte de l'objectif louable des 80% de couverture ne doit toutefois pas remettre en question des acquis sociaux existants (principe de non-régression sociale prévu par la directive) ; ceci veut clairement dire que l'objectif quantitatif en termes de couverture ne doit pas se faire au détriment de la qualité du contenu des conventions collectives.

La directive européenne est également claire et nette, en attribuant le pouvoir de négociation et de signature des conventions collectives aux organisations syndicales représentatives. La Convention no 98 de l'OIT impose aux Etats ayant ratifié cette convention, de promouvoir le rôle des syndicats dans la procédure de négociation collective et non pas de le réduire.

Toute remise en question de la prérogative exclusive des syndicats représentatifs de négocier et de signer des conventions collectives trouvera l'opposition acharnée et par tous les moyens de l'OGBL.

La voie royale pour atteindre un renforcement de la couverture des conventions collectives est celle des conventions collectives de travail sectorielles. En effet, le droit à une convention collective est à l'heure actuelle purement théorique pour des dizaines de milliers de salariés occupés dans les nombreuses petites et moyennes entreprises qui sont plongées dans une économie de plus en plus fragmentée. Leur nombre, immense, ne permet objectivement plus à l'OGBL de négocier une convention collective pour chacune de ces nombreuses entreprises.

La réforme à venir doit donc privilégier et faciliter l'introduction de davantage de conventions collectives sectorielles. Le législateur doit clairement prévoir l'obligation de négocier une convention collective sectorielle pour les employeurs et prévoir des incitatifs supplémentaires pour amener les employeurs à s'engager dans la voie d'une convention collective.

Ainsi, l'OGBL revendique que l'existence d'une convention collective devienne une précondition pour l'attribution d'un marché public ainsi que pour l'attribution de différentes aides aux entreprises.

Un autre problème de la couverture conventionnelle est lié à la définition des « cadres supérieurs ». En effet, beaucoup de salariés ayant une qualification élevée sont classés à tort par les employeurs dans la catégorie des cadres supérieurs et ainsi exclus du champ d'application de leur convention collective. Une réforme de la législation sur les conventions collectives devra donc préciser davantage la définition légale du cadre supérieur et renforcer les possibilités d'intervention de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) quant au respect des dispositions légales afférentes.

Aussi, l'OGBL considère que la législation actuelle sur la conciliation et le droit de grève dans le cadre des négociations collectives est trop restrictive par rapport aux dispositions prévues au niveau du droit international, en particulier des principes de l'OIT relatifs au droit de grève. L'OGBL réclame une réforme du droit de grève afin de lever les restrictions administratives existantes.

Dans le cadre de la procédure de conciliation, les délais légaux doivent être raccourcis et rendus contraignants afin de contrer les stratégies patronales d'évitement et d'enlèvement de la procédure de conciliation. Plus particulièrement, la loi devrait préciser que le droit de grève ne devrait plus se limiter exclusivement aux seuls litiges collectifs relatifs aux conventions collectives et en matière de conditions de travail. Une procédure accélérée de la saisine de l'ONC doit être mise en place. Dès la date de saisine, les syndicats seraient ainsi libres d'utiliser tous les moyens d'actions nécessaires, y compris le droit de grève. Alternativement, la possibilité de mener des grèves d'avertissement dans le

cadre de négociations collectives devrait être introduite. Contrairement au droit de grève illimitée faisant suite à une déclaration de non-conciliation, dans ces deux cas précités, le législateur pourrait prévoir une durée de préavis (p.ex. 48 heures) et une obligation d'indiquer la durée prévue de la grève au préalable.

1.4. Pour une politique fiscale socialement juste

L'OGBL est d'avis que deux principes doivent guider toute politique fiscale qui se veut juste et cohérente : le principe de l'égalité devant la loi et le principe de la capacité contributive. Ainsi, des personnes dans des situations identiques ou comparables doivent être traitées de la même manière.

Ensuite, il faut tenir compte de la capacité contributive des contribuables, c'est-à-dire qu'il faut appliquer une progressivité de l'imposition de façon conséquente, quel que soit la source du revenu.

Malheureusement ces principes ne sont pas respectés par la législation fiscale actuelle ; même l'OCDE affirme que le Luxembourg a un des systèmes fiscaux les moins progressifs.

Plusieurs déséquilibres fondamentaux caractérisent notre système :

- Un déséquilibre entre personnes physiques et personnes morales : les recettes fiscales proviennent de plus en plus des personnes physiques (salariés/retraités et/ou consommateurs), alors que la part des recettes fiscales provenant de l'imposition des personnes morales (notamment les entreprises) diminue de manière constante depuis le début de ce millénaire ;
- Un déséquilibre entre revenus du travail et revenus du capital : les premiers sont généralement intégralement imposables, les seconds souvent largement exonérés ;
- Un déséquilibre parmi les personnes physiques : cette situation résulte d'une faible imposition des revenus élevés en termes relatifs et d'une forte progression touchant surtout les classes moyennes ;
- Un déséquilibre entre imposition des revenus et imposition du patrimoine : le patrimoine est presque entièrement exonéré de l'impôt au Luxembourg.

Afin de remédier à ces quatre déséquilibres, l'OGBL revendique un certain nombre de réajustements du système fiscal, à la fois pour le rendre plus juste, mais également pour se procurer les recettes fiscales nécessaires permettant de disposer des moyens suffisants pour investir dans le développement social et écologique du pays.

Dans ce contexte, l'OGBL exige la réintroduction de l'impôt sur la fortune des personnes physiques qui a été aboli en 2006 et se prononce contre toute baisse de l'impôt sur la fortune des personnes morales. Au contraire, l'imposition progressive des grandes fortunes créerait plus de justice fiscale et serait un levier important pour réaliser des investissements plus conséquents dans le développement futur du pays.

L'OGBL se prononce également pour une imposition des successions en ligne directe qui viserait uniquement les grands héritages, en prévoyant notamment une exonération de la résidence principale des parents ainsi que d'un montant conséquent visant à exonérer complètement le commun des mortels.

De manière générale, l'OGBL se prononce contre une augmentation de la taxation indirecte, notamment de la TVA. La taxation indirecte basée sur la consommation constitue un prélèvement régressif, qui touche plus fortement les ménages les moins aisés et elle est donc socialement injuste.

En ce qui concerne l'imposition du revenu, l'OGBL réclame un barème d'imposition plus juste qui exonère le salaire social minimum, allège la charge fiscale des classes moyennes et des familles monoparentales et impose plus lourdement les revenus élevés. L'OGBL exige aussi que le barème soit automatiquement adapté à l'inflation afin d'éviter que chaque tranche indiciaire n'entraîne une augmentation mécanique de la charge fiscale, surtout celle des classes moyennes, faisant que l'index ne permet pas de compenser entièrement les pertes de pouvoir d'achat subies. En outre, toutes les tranches indiciaires manquantes depuis 2017 doivent être prises en compte dans le barème fiscal.

Afin d'empêcher une augmentation de la charge fiscale des personnes physiques, le législateur doit aussi régulièrement adapter les montants et les seuils d'éligibilité des différents crédits d'impôts ainsi que les montants des différents frais d'obtention, dépenses spéciales et abattements fiscaux.

L'OGBL s'oppose fortement à des régimes exorbitants tels que celui mis en place pour les « impatriés » qui constitue à ses yeux une violation flagrante de l'égalité fiscale. Au lieu de créer de tels régimes, il faudrait plutôt que le législateur s'investisse davantage pour que les salariés résidents et frontaliers soient traités de façon égale.

L'OGBL appelle le gouvernement à entreprendre des efforts diplomatiques, voire à renforcer ses efforts financiers, afin d'éviter que les salariés frontaliers soient traités de façon discriminatoire, que ce soit sur base de dispositions légales ou administratives luxembourgeoises ou étrangères.

Les revenus du capital doivent être imposés de manière beaucoup plus conséquente : les dividendes et plus-values mobilières et immobilières sont largement favorisés par rapport aux salaires. Ainsi un rentier disposant d'un revenu égal à celui d'un salarié est largement moins imposé que ce dernier. Cette inégalité de traitement doit cesser.

Aussi, faut-il mettre fin à cette course vers le bas au niveau du taux d'imposition du revenu des collectivités. Alors que les bénéficiaires des entreprises progressent davantage que la masse salariale, les recettes provenant de l'imposition des entreprises deviennent de plus en plus faibles en comparaison avec les recettes provenant de l'imposition des personnes physiques.

La compétition fiscale au niveau européen, voire mondiale, a entraîné une spirale de dumping fiscal qui a réduit les marges de manœuvre budgétaires des Etats et augmenté en général la charge fiscale qui pèse sur la population. Il faut donc absolument une harmonisation et une transparence fiscale à l'échelle européenne. Dans ce contexte, l'OGBL soutient aussi l'idée d'instauration d'une taxe sur les transactions financières à l'échelle de l'Union européenne.

Enfin, l'OGBL revendique sa participation aux débats portant sur la réforme fiscale annoncée par le gouvernement.

2. Le temps de travail est temps de vie

Depuis ses débuts, le mouvement syndical ne s'intéresse pas seulement à la question des salaires, mais aussi à celle du temps de travail. Pour cause : le temps de travail est temps de vie et le temps passé à disposition d'un employeur est du temps dont le salarié ne dispose pas suivant ses désirs et besoins. La durée au cours de laquelle et la manière dont nous sommes à disposition de notre employeur est donc une question de répartition, comme l'est également le salaire.

C'est dans ce contexte qu'ont été obtenues, à travers l'histoire, des réductions du temps de travail, l'introduction de congés payés et une meilleure réglementation du temps passé à la disposition de son employeur.

Depuis toujours, l'OGBL est le défenseur du temps de travail et du temps de vie des salariés. Il se bat non seulement quotidiennement pour des réductions du temps de travail, que ce soit à travers des congés payés supplémentaires, ou des réductions de la durée de travail hebdomadaire, mais aussi pour une meilleure réglementation du temps de travail, pour un meilleur équilibre vie professionnelle – vie privée, pour plus de prévisibilité et contre toute forme de flexibilisation aux dépens du salarié.

Depuis des années, le patronat ne cesse d'attaquer le temps de travail des salariés en revendiquant une libéralisation totale de celui-ci, afin de pouvoir maîtriser le temps de travail à sa guise, tout en négligeant totalement les besoins justifiés des salariés.

Dans l'accord de coalition de 2023, les deux partis de gouvernement — DP et CSV — ont prévu non seulement de réformer l'organisation du temps de travail afin de permettre la négociation directe entre salariés et employeur, mais aussi l'introduction de nouveaux modèles de travail flexibles négociés entre les employeurs et des salariés isolés qui ne peuvent instaurer aucun rapport de force car ils sont placés dans une relation de subordination asymétrique avec leurs employeurs.

Sous couvert de « modernisation », ces projets rejoignent les revendications patronales de longue date, qui nous renvoient en fait aux réalités qui prévalaient au XIXe siècle. L'OGBL mettra tout en œuvre pour éviter une telle libéralisation qui ne pourrait que nuire aux salariés. Des modèles innovants existent à ce jour dans le cadre de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels négociés entre syndicats et employeurs. Toute discussion sur le temps de travail ne peut se faire que dans ce cadre, et ce afin de garantir les droits des salariés.

L'OGBL a défendu et continuera de défendre le temps de travail des salariés contre toutes ces attaques, en revendiquant un cadre légal contraignant qui protège les salariés et permet des modèles innovants dans le cadre des négociations de conventions collectives.

Afin de garantir un équilibre positif pour les salariés, l'OGBL mettra en œuvre une politique innovante et protectrice avec les points principaux suivants :

2.1. Réduction du temps de travail

Les salariés du Luxembourg sont parmi les salariés qui travaillent le plus en Europe. Cette situation, cumulée au fait que, de par la constellation spécifique du Luxembourg, une grande partie de la main-d'œuvre passe plusieurs heures par jour dans les transports, a des répercussions négatives importantes sur la qualité de vie des salariés et de leurs familles.

C'est pourquoi, l'OGBL, fidèle à ses valeurs et à son histoire, maintient et souligne sa revendication d'une réduction du temps de travail. Pour cela, trois revendications sont à mettre en avant :

- La mise en œuvre de la 6^{ème} semaine de congé généralisée par une modification de la loi
- Une réduction du temps de travail hebdomadaire à salaire égal. Les modalités exactes de cette diminution devront être négociées dans le cadre de conventions collectives
- L'introduction généralisée, dans le Code du Travail, d'un congé social tel qu'il existe dans de nombreuses conventions collectives

Par la réduction du temps de travail généralisée, le temps consacré au travail du care non-rémunéré dans les familles pourra être réorganisé plus équitablement entre les femmes et les hommes. Les femmes assument encore une part disproportionnée du travail non rémunéré : deux fois plus de tâches ménagères et de services de soins non rémunérés que les hommes. Les raisons phares indiquées pour lesquelles les femmes travaillent 5 fois plus souvent sous un contrat à temps partiel sont les responsabilités pour l'éducation des enfants, le travail domestique et le soin d'autres personnes de la famille. Une réduction du temps de travail à salaire égal aura un impact positif sur l'égalité financière des femmes et hommes durant leur vie active et en pension.

2.2. Contre toute flexibilisation supplémentaire

Le gouvernement conservateur-libéral veut « moderniser » le temps de travail au Luxembourg. Concrètement, cela veut surtout dire qu'il entend implémenter des modèles de temps de travail ultra-flexibles, aux dépens des salariés.

Dans ce contexte, l'OGBL s'engage pour la défense de la législation actuelle sur les plans d'organisation de travail (POT) face à toute attaque du côté du patronat ou de ses alliés politiques. La question de l'annualisation du temps de travail, voulue entre autres par le gouvernement, est une question qui peut se négocier uniquement dans le cadre de conventions collectives.

L'OGBL défend aussi le maintien d'un cadre légal ferme et protecteur pour les salariés en matière de travail dominical ou bien encore d'heures d'ouverture dans le commerce ; là encore, toute dérogation à ce cadre légal ne doit pouvoir se faire que dans le cadre de conventions collectives.

2.3. Pour un meilleur équilibre vie professionnelle – vie privée

Qui dit temps de travail doit aussi parler de l'équilibre vie professionnelle – vie privée. Pour cela, il convient notamment de lutter contre les contrats à temps partiel involontaires et imposés, qui touchent majoritairement les femmes et occasionnent encore des différences de salaire entre hommes et femmes.

A l'inverse, l'OGBL s'engage pour l'introduction d'un droit au temps partiel (volontaire) avec une garantie de retour au temps plein.

Afin de faciliter au plus conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle, les salariés ont besoin de prévisibilité et adaptabilité de leurs heures de travail. Dans cette logique l'OGBL s'engage pour plus de prévisibilité sur les plans de travail, un meilleur encadrement du télétravail, un respect strict du droit à la déconnexion, ainsi que des règlements d'horaires mobiles avec des conditions d'applications claires.

Par ailleurs, l'OGBL défend une législation moderne dans le cadre des marchés publics afin d'éviter que des délais trop courts pour les différents chantiers commandés par les autorités publiques ne conduisent à de la surcharge de travail et à une prestation de trop d'heures supplémentaires ; ceci afin de garantir la santé et la sécurité ainsi que l'équilibre vie professionnelle – vie privée des salariés.

2.4. Le temps de travail doit rester une partie intégrante des conventions collectives

Comme développé dans le chapitre précédent, le gouvernement a d'ores et déjà annoncé son intention de réformer la loi sur les conventions collectives. Une des pistes avancées serait d'enlever certaines mentions obligatoires rela-

tives au temps de travail du cadre des conventions collectives.

Or, la convention collective reste la meilleure option pour introduire des modèles de temps de travail innovants, modernes, et protecteurs pour les salariés et leurs familles.

Dans ce sens, l'OGBL mettra tout en œuvre afin de défendre et d'étendre la négociation de tels modèles dans le cadre des conventions collectives.

Afin de garantir le respect des droits des salariés en matière de temps de travail, l'OGBL va s'engager en outre pour que davantage de contrôles soient effectués sur l'application du temps de travail.

3. Protéger l'emploi face aux nouveaux défis du monde du travail

En tant que syndicat visant une amélioration continue des conditions de travail et de rémunération, l'OGBL cherche également à assurer une meilleure protection des salariés sur toutes les questions liées à l'emploi. Malheureusement, chaque salarié risque d'être confronté, à un moment ou à un autre de sa carrière professionnelle, à un licenciement collectif, une restructuration, une réorganisation ou d'autres difficultés majeures pouvant compromettre la sécurité de sa carrière. Dans ce contexte, l'OGBL s'engage à réformer les outils existants et à mettre en œuvre de nouvelles idées pour atteindre cet objectif.

3.1. Les défis de l'économie numérique et de l'intelligence artificielle

Le développement rapide de la digitalisation de l'économie et de l'intelligence artificielle (IA) survenus au cours de ces dernières années exigent une prise de conscience accrue de la part des décideurs politiques pour éviter des répercussions néfastes sur l'emploi. Un dialogue social structuré entre partenaires sociaux est essentiel pour identifier les risques et trouver ensemble des solutions visant à prévenir ces impacts. Les avancées technologiques doivent être perçues comme une opportunité pour améliorer les conditions de travail des salariés et non comme une menace pour l'emploi.

Pour l'OGBL, il faut :

- Garantir le contrôle humain sur l'IA avec un encadrement législatif assurant qu'aucun salarié ne soit soumis à la seule « volonté d'une machine » tout au long de son parcours professionnel : recrutement, surveillance, évaluation, critères de sélection, etc. Il est essentiel d'éviter une déshumanisation des prises de décision, d'autant plus que les décisions prises par l'IA sont souvent biaisées, discriminatoires et ne tiennent pas compte des droits fondamentaux.
- Maintenir et transformer les emplois face au risque de suppression d'emplois liées à l'IA ou aux transformations technologiques. L'OGBL appelle à créer des emplois de qualité pour compenser les pertes et préserver la dignité au travail des salariés. La transition doit bénéficier aux salariés.
- Garantir que les décisions des systèmes d'IA soient transparentes et compréhensibles, afin que les salariés puissent savoir comment et pourquoi une décision a été prise.
- Redistribuer les gains de productivité engendrés par l'IA pour éviter qu'ils aillent uniquement dans les poches des actionnaires et qu'ils profitent également aux salariés ou à l'accompagnement des transformations. Ces gains doivent également permettre de financer l'accompagnement des salariés victimes des effets négatifs de ces évolutions.
- Renforcer la codécision des représentants des salariés dans le cadre de l'introduction de système d'IA à haut risque dans les entreprises. Les systèmes d'IA qualifiés de systèmes d'IA à haut risque par l'AI ACT européen sont notamment ceux utilisés pour le recrutement ou la sélection de personnes physiques, les décisions affectant les conditions ou la fin des relations de travail ou des promotions, l'attribution de tâches sur la base d'un comportement individuel ou de caractéristiques ou traits personnels, l'observation et l'évaluation des performances et du comportement des personnes.

Garantir aux représentants des salariés qu'ils recevront des informations, sur les systèmes d'IA et sur les algorithmes

d'apprentissage automatiques, factuelles et rédigées de manière à ce qu'ils aient une compréhension réaliste des aspects techniques des systèmes et des risques associés à leur utilisation.

- Améliorer le dialogue social sectoriel pour négocier des accords interprofessionnels visant à sécuriser les parcours professionnels des salariés.
- Créer un observatoire à composition tripartite pour surveiller, analyser et ajuster les impacts de la digitalisation et de l'IA au niveau national. Cet observatoire permettra de mieux anticiper les évolutions et de proposer des mesures adaptées pour protéger les emplois et les conditions de travail.
- Protéger les salariés contre les nouvelles technologies de surveillance, telles que le suivi par GPS ou d'autres systèmes de contrôle d'activité, visant un contrôle continu et excessif.
- Mettre en place des mécanismes permettant d'évaluer et de gérer les risques liés à l'utilisation de l'IA, en particulier ceux relatifs à la confidentialité des données et à la sécurité.
- Accroître l'implication des représentants des salariés dans les décisions concernant les technologies de surveillance, en veillant à limiter tout contrôle illégal ou disproportionné.
- Renforcer la formation professionnelle continue (FPC) tout au long de la vie professionnelle en introduisant un droit inconditionnel à la formation continue. L'OGBL revendique des mesures concrètes telles que la création d'un congé individuel de formation. En parallèle, un organe tripartite devrait être créé pour identifier les besoins en formation et évaluer la qualité des programmes proposés.
- Augmenter le financement public de la FPC et instaurer une taxe de formation pour les entreprises privées et publiques, afin de financer de manière solidaire les besoins en formation continue des salariés.
- Faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour certifier l'expérience et les compétences acquises par les salariés.
- Maintenir le contrat à durée indéterminée comme norme. L'économie numérique et les plateformes présentent un risque croissant de transformer les relations de travail en prestations de services, libérant ainsi les employeurs de leurs responsabilités en ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération des salariés, et produisant de « faux indépendants ». Ce phénomène doit être freiné par un dialogue social approfondi.

3.2. Sécurisation des parcours professionnels

Face aux transformations du monde du travail dues aux mutations technologiques et aux nécessités écologiques, il est crucial de développer une stratégie solide pour sécuriser les parcours professionnels. Cette stratégie, élaborée par les partenaires sociaux, doit inclure tous les outils permettant de maintenir les salariés dans l'emploi, d'améliorer leurs compétences par la formation continue, de renforcer leur protection contre les licenciements et de sécuriser leur statut en cas de transferts d'activité.

L'OGBL réclame les mesures suivantes pour garantir la pérennité et la stabilité des parcours professionnels :

- Éviter les licenciements reste pour l'OGBL la meilleure manière de lutter contre le chômage. Les employeurs doivent être contraints de négocier en vue d'épuiser toutes les options offertes par un Plan de maintien dans l'emploi avant d'envisager des licenciements. Des dispositifs tels que les préretraites, le recours au chômage partiel, le prêt temporaire de main-d'œuvre, la formation professionnelle et la réorientation professionnelle ont démontré leur efficacité.
- Renforcer les droits de négociation des syndicats. Durant les négociations et pendant la période d'application d'un Plan de maintien dans l'emploi, il est essentiel d'interdire le recours aux licenciements afin de contraindre les parties à trouver des solutions sociales. Ceci inclut l'extension des délais de négociation, la révision des seuils de déclenchement et l'augmentation des indemnités légales. Le droit de grève, en cas d'échec des négociations, est un élément essentiel pour protéger les salariés et défendre leurs intérêts.
- Élargir la notion de licenciement économique abusif pour interdire tout licenciement visant uniquement à augmenter les marges de profit ou à satisfaire les actionnaires d'entreprises durablement bénéficiaires. Dans ces cas, l'OGBL revendique que les licenciements soient annulés et que les salariés concernés soient réintégrés.
- Garantir les meilleures conditions possibles pour les salariés en cas de risque de licenciement collectif et de négociation de plan social inévitable pour dissuader ainsi les employeurs de licencier et qu'ils optent pour d'autres solutions.

- Garantir de meilleures conditions pour les salariés en cas de licenciement collectif ou de négociation d'un plan social inévitable, en contraignant les employeurs à explorer des alternatives, notamment par des mesures de maintien dans l'emploi. Pour renforcer cette protection, il est également essentiel d'étendre les délais de négociation, de réviser les seuils de déclenchement et d'augmenter les indemnités légales, garantissant ainsi une meilleure défense des droits et intérêts des salariés.
- Créer des cellules de reclassement sectorielles pour soutenir les salariés en cas de fermeture, de faillite ou de licenciements collectifs. Ces mesures transitoires préservent l'emploi des salariés tout en leur attribuant temporairement d'autres tâches dans l'attente d'une nouvelle embauche.

3.3. Pour une protection suffisante des salariés en cas de faillite

Actuellement, la législation ne protège pas suffisamment les salariés concernés par une faillite d'entreprise, qui se retrouvent souvent sans revenus pendant plusieurs mois. L'OGBL exige une nouvelle réforme législative visant à renforcer les droits des salariés en cas de faillite de leur entreprise :

- Augmentation des plafonds du superprivilège qui assure une garantie sur les créances salariales en cas de faillite. Actuellement limité à six fois le salaire social minimum, ce montant est trop bas, notamment pour les salariés présentant une grande ancienneté.
- Élargissement de la couverture du superprivilège afin que le calcul inclue l'ensemble des indemnités de départ et qu'ainsi l'égalité de traitement entre salariés victimes de faillite et salariés licenciés soit assurée.
- Accélération des procédures de faillite pour éviter de laisser les salariés sans revenus pendant plusieurs mois. L'OGBL revendique que ces procédures soient enclenchées dès que des arriérés de salaires sont constatés.
- Pour garantir des paiements de créances plus rapides et plus transparents aux salariés, l'OGBL propose de professionnaliser la fonction du curateur chargé de gérer les faillites.

3.4. Protéger davantage les travailleurs intérimaires

L'OGBL revendique une protection accrue des droits des travailleurs intérimaires, qui occupent une part significative et croissante de l'emploi au Luxembourg. Il est impératif de mettre un terme aux abus. En effet, de nombreux employeurs ne respectent pas la législation et s'y soustraient délibérément, par exemple afin d'éviter de rémunérer les salariés en cas de maladie ou de leur accorder le paiement des jours fériés. Il est donc essentiel de renforcer les contrôles et d'augmenter les sanctions afin de faire respecter les dispositions légales. L'OGBL se prononce en outre pour une limitation des contrats de mission de courte durée et pour une conversion en CDI dans l'entreprise utilisatrice en cas de prolongation d'un contrat intérimaire au-delà des limites légales.

4. Améliorer la situation des demandeurs d'emploi

Le chômage est un problème de société entraînant souvent pauvreté, précarité et exclusion pour les personnes concernées, ainsi qu'un sentiment de culpabilité et une angoisse matérielle concernant leur avenir. Il suscite également l'inquiétude et la peur chez ceux qui ont encore un emploi.

Pour l'OGBL, l'économie de marché ne garantit pas le plein emploi. Miser uniquement sur la croissance, sans soutenir la demande et sans tenir compte des aspects essentiels qui contribuent à une bonne qualité de vie (travail décent, rémunération adéquate, infrastructures et services publics de qualité, environnement sain, inclusion sociale, etc.) est insuffisant.

Face aux échecs des politiques néolibérales, l'OGBL revendique un changement de paradigme en matière de politique de l'emploi, en adoptant une stratégie proactive et anticipative. Il ne s'agit pas de lutter contre les chômeurs, mais bien contre le chômage.

Dans cette lutte, il est également important de maintenir le domaine de la recherche d'emploi exempt de toute discrimination, ce qui implique l'égalité de traitement entre les résidents et les non-résidents. Dans ce contexte, l'OGBL se prononce pour le principe que le paiement des allocations de chômage revient au pays où le non-résident a travaillé avant qu'il touche le chômage.

Pour l'OGBL, les demandeurs d'emploi doivent bénéficier d'une prise en charge rapide et efficace. Aujourd'hui encore, les nouveaux inscrits attendent bien trop longtemps avant d'obtenir une indemnisation et un accompagnement dans leur recherche d'emploi.

Les demandeurs d'emploi doivent avoir accès au chômage même pour des petits contrats à moins de 16 heures par semaine. Il est devenu une pratique courante dans certains secteurs comme le nettoyage de faire des contrats de travail à 15 heures par semaine ce qui mène à davantage de précarisation des salariés concernés.

Il est impératif que cette prise en charge soit exempte de toute discrimination. L'OGBL s'oppose fermement à la notion d'« employabilité » des salariés, dénonce le fait qu'on culpabilise les demandeurs d'emploi et défend leur droit de refuser un emploi ne tenant pas compte de leur situation familiale et sociale ou de leurs qualifications. D'autres critères, comme la durée de trajet ou le fait de ne pas disposer d'un permis de conduire doivent être pris en compte.

L'OGBL salue toute volonté politique d'augmenter l'efficacité et la qualité des services de l'ADEM et d'assurer un suivi plus personnalisé des demandeurs d'emploi.

Afin de garantir ce suivi individuel, l'OGBL exige que les demandeurs d'emploi non-résidents soient également orientés vers l'agence ADEM la plus proche de leur domicile et non plus vers l'agence de Luxembourg-ville comme c'est le cas actuellement.

Toutefois ce suivi personnalisé ne doit pas être un outil sanctionnant les personnes concernées, mais il doit au contraire comprendre des droits et des recours clairement définis.

L'objectif poursuivi par le placement d'un chômeur doit être l'obtention d'un contrat à durée indéterminée. Trop de chômeurs sont contraints d'accepter des missions intérimaires, des contrats à durée déterminée, ou d'autres mesures d'occupation temporaire, dont le seul but semble être de réduire artificiellement les chiffres du chômage sans leur offrir pour autant une véritable stabilité. Cette précarité les entraîne souvent à nouveau au chômage peu de temps après.

Les indemnités de chômage sont actuellement conditionnées par des critères tels que l'âge, la durée d'inscription, ou encore le type de diplôme obtenu. L'OGBL estime qu'il est nécessaire de rétablir un droit universel aux indemnités de chômage afin de lutter contre la précarité qui affecte de nombreux demandeurs d'emploi en quête d'un travail stable et de qualité.

La réduction progressive des indemnités de chômage pénalise injustement les demandeurs d'emploi. Aussi, l'OGBL réclame la fin de cette dégressivité. Le délai d'indemnisation, aujourd'hui trop court, ne permet pas un accompagnement suffisant dans la recherche d'un emploi.

L'OGBL a soutenu des mesures temporaires en réponse aux récentes crises visant à élargir le dispositif de chômage partiel et à améliorer la situation des chômeurs de longue durée, notamment grâce à la possibilité de prolonger leur période d'indemnisation. De manière générale, l'OGBL considère que la limitation actuelle à 365 jours d'indemnisation est insuffisante, surtout face à un risque accru de chômage de longue durée en raison d'une multiplication des crises. Il serait donc pertinent de réfléchir aux modalités de prolongation de la durée d'indemnisation. En effet, le Luxembourg se distingue parmi les pays d'Europe avec la durée d'indemnisation la plus courte.

Le chômage doit redevenir un levier de lutte contre la précarité, et non pas contribuer à la renforcer. Dans sa forme actuelle, le système semble parfois s'attaquer davantage aux chômeurs qu'au problème du chômage lui-même. Face à des mesures unilatérales qui n'améliorent en rien la situation des chômeurs sur le marché de l'emploi, l'OGBL recommande au contraire une expansion des services de l'ADEM. Cette expansion revendiquée implique une augmentation substantielle de son personnel ainsi qu'une adaptation des profils et des formations professionnelles pour offrir un meilleur accompagnement aux demandeurs d'emploi. À cette fin, le Fonds pour l'emploi doit être doté de ressources financières adéquates. Cela suppose d'une part un accroissement de la participation directe du budget de l'État, et d'autre part une augmentation de la contribution des employeurs, par le biais de l'impôt de solidarité, afin de rétablir un équilibre avec la contribution des personnes physiques. Il est crucial, dans ce contexte, de rappeler la responsabilité que porte les entreprises en ce qui concerne l'emploi et les demandeurs d'emploi. Il faut renforcer l'obligation légale de déclaration des postes vacants et appliquer des sanctions plus strictes à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas cette obligation.

Pour l'OGBL, les salariés doivent être soutenus tout au long de leur carrière, avec des politiques de formation professionnelle renforcées, tant au niveau de l'entreprise qu'à l'échelle nationale. Ceci doit également inclure les demandeurs d'emploi pris en charge par l'ADEM.

5. Des meilleures perspectives pour les jeunes

On observe une hausse préoccupante du taux de pauvreté au travail (working poor) chez les jeunes travailleurs (15-24 ans) au Luxembourg, qui est passé de 10,2 % en 2012 à 20,8% en 2021, plaçant le pays parmi les plus touchés en Europe par ce phénomène. Par ailleurs, le taux de chômage chez les jeunes au Luxembourg reste également parmi les plus élevés de l'Union européenne : de 18,8% en 2012, il était encore de 16,9% en 2021 pour avoisiner en 2024 les 20%. Le nombre de jeunes sans emploi, ni éducation ni formation (NEET) a également augmenté, atteignant 8,2% en 2023 (+1,3% par rapport à 2013).

Face à ces défis, l'OGBL appelle à une action urgente, mobilisant les ressources nécessaires afin d'offrir aux jeunes un avenir plus stable et équitable.

Il est essentiel de lever les obstacles à l'entrée du monde du travail par des mesures adaptées, en identifiant notamment les causes structurelles expliquant le recours élevé aux contrats à temps partiel et temporaires. Des ajustements juridiques sont nécessaires pour mieux encadrer ces formes d'emploi atypiques et garantir une meilleure stabilité.

5.1. Renforcer l'emploi des jeunes et lutter contre la précarité

Pour faire face à la précarité et au manque d'opportunités en matière d'emploi, l'OGBL prône le renforcement de la Garantie pour la jeunesse, en mobilisant des fonds et des ressources supplémentaires pour soutenir l'intégration professionnelle des jeunes. L'OGBL propose également de créer un droit universel aux allocations de chômage, indépendamment de l'âge, de la durée d'inscription ou du niveau de diplôme, pour lutter contre la précarité des jeunes. Enfin, des mesures spécifiques sont demandées pour permettre aux jeunes demandeurs d'emploi de développer de nouvelles compétences, adaptées aux évolutions des métiers et aux besoins en matière de compétences.

L'OGBL revendique des rémunérations équitables et des droits sociaux pour tous. Il exige l'abolition des échelons de salaire actuels inférieurs au salaire social minimum pour les mineurs (20% de moins pour les jeunes salariés de 17 ans, 25% de moins pour ceux âgés entre 15 et 16 ans) et pour les jobs étudiants dont la rémunération peut être jusqu'à 80% en dessous du minimum légal. Ces périodes de travail doivent également être cotisables pour garantir une couverture sociale (maladie et retraite).

L'OGBL plaide pour que les contrats précaires soient remplacés par des contrats à durée indéterminée (CDI) afin de garantir des perspectives de carrière durables. Une réforme, voire l'abolition de dispositifs tels que le Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) et le Contrat d'appui-emploi (CAE) s'impose dès lors. Les employeurs qui embauchent des jeunes en CDI devraient dans ce contexte pouvoir bénéficier des aides qui ne seraient plus allouées au CAE et CIE.

5.2. Accès à l'éducation pour les jeunes afin de réduire les inégalités

Les crises successives ont exacerbé les inégalités, notamment dans l'enseignement. L'OGBL revendique un accès gratuit aux outils pédagogiques (accès internet, outils informatiques, matériel scolaire, matériel et équipements pendant l'apprentissage) pour tous les élèves et propose la mise en place de cours particuliers gratuits pour réduire les écarts. Dans l'enseignement supérieur, une révision des bourses d'études est demandée pour compenser les frais supplémentaires liés aux crises. Les indemnités d'apprentissage doivent également être revues à la hausse.

5.3. Exigences de l'OGBL concernant les stages

L'OGBL souhaite renforcer la fonction pédagogique des stages en empêchant les stagiaires d'assumer des tâches qui relèvent en réalité d'emplois permanents. La rémunération de tous les stages, y compris de ceux de moins de quatre semaines, devrait être obligatoire pour couvrir les frais engagés le cas échéant par les jeunes (logement, représentation, transport, etc.) et éviter qu'ils ne servent de main-d'œuvre gratuite. Par ailleurs, la durée d'un stage doit être comptabilisée comme une période d'ancienneté en cas d'embauche et assimilée à du travail cotisé pour garantir une couverture sociale (maladie et retraite). De plus, les stages ne s'inscrivant pas dans le cadre d'un cursus devraient être interdits, et des contrôles rigoureux réalisés pour limiter les abus et encourager l'embauche de jeunes diplômés.

6. La place des femmes est dans le syndicat

L'OGBL ne cessera pas de s'engager pour l'égalité entre femmes et hommes dans la société et mettra un accent sur la lutte contre les inégalités dans le monde du travail.

6.1. L'indépendance économique des femmes – une priorité !

Le « Gender Pay Gap » est autour de 0% au Luxembourg, aussi grâce aux conventions collectives et grilles de salaires négociées par les syndicats dans les secteurs comme la santé, le social et l'éducation. Cependant cette définition officielle utilisée internationalement par les centres de statistiques prend en considération uniquement le taux horaire et donc ne raconte pas toute l'histoire de l'inégalité financière entre les genres. En prenant en compte le salaire annuel (calculé sur base d'un équivalent temps plein) l'écart salarial se retrouve à 13 % (sans les bonus, pour lesquels l'écart est de 30%). Une autre dimension des inégalités des moyens financiers à disposition des femmes et des hommes ce sont les contrats à temps partiel, qui sont 5 fois plus répandus chez les salariés féminins (35%). Il faut considérer deux raisons majeures pour lesquelles les femmes se retrouvent avec un contrat de travail à temps partiel. La raison majeure pour les femmes de choisir un travail à temps partiel sont les responsabilités pour le travail de « care », donc l'éducation des enfants, le travail domestique et le soin d'autres personnes de la famille. En effet, les femmes prennent en charge 2 fois plus de travail non-rémunéré que les hommes. Une autre situation se présente pour beaucoup de femmes, notamment dans les secteurs du nettoyage, du commerce ou encore de l'Horeca, le temps partiel « subi ». Ces femmes voudraient avoir des contrats de travail à temps plein mais se retrouvent dans des situations précaires avec des contrats de durées déterminées ou très peu d'heures. L'OGBL s'oppose à toute discrimination directe ou indirecte des femmes sur le marché de travail et s'engage à mettre en place des mesures concrètes pour plus d'égalité de salaire au-delà du « Gender Pay Gap ». Avec plus de conventions collectives, une augmentation du salaire social minimal, l'accès au salaire social minimal qualifié après 10 ans d'expérience dans un secteur, une diminution du temps de travail à salaire égal, des audits obligatoires pour les entreprises en matière d'égalité salariale l'indépendance financière des femmes sera renforcée considérablement.

La suite de l'inégalité salariale, est l'inégalité des pensions entre femmes et hommes au Luxembourg, qui est une des plus élevées en Union Européenne. Liée aux interruptions de carrières, des salaires plus bas dans certains secteurs à forte majorité féminine et les temps partiels courants les femmes se retrouvent avec 36 % moins de pensions que les hommes. En effet 80% des personnes touchant la pension minimum sont des femmes. Afin d'éviter que les femmes se retrouvent dans des situations de pauvreté et précarité le moment venu, l'OGBL se prononce pour une individualisation du système de pension, l'augmentation de la pension minimum, l'augmentation des « baby-years » et une promotion de l'assurance volontaire et du rachat de pension par une information automatique et une subvention financière pour les familles à bas salaires.

6.2. Pour une meilleure protection contre les discriminations, violences sexistes et sexuelles

Même si des avancements en matière de protection contre le harcèlement ont pu être mis en place, malheureusement, les efforts ne suffisent toujours pas. Dans un sondage mené par le Département des Femmes de l'OGBL, nous avons pu constater que 1 femme sur 2 est victime de sexisme au travail et 2 victimes sur 3 n'en informent pas l'employeur. L'OGBL revendique un renforcement des protocoles de signalement d'harcèlement avec plus de protection pour les victimes et des formations régulières dans les entreprises sur le sexisme, les discriminations et les violences faites aux femmes. Avec une formation approfondie pour les délégués du personnel, les ressources humaines et les directions sur les formes de violences, les signes de violence domestique et les meilleurs gestes pour soutenir les personnes touchées.

En outre, le mandat du délégué à l'égalité doit être renforcé en augmentant les moyens à sa disposition. Afin d'avoir suffisamment de moyens à disposition pour s'engager réellement dans la matière, le délégué à l'égalité a besoin d'un crédit d'heures plus élevé et d'un budget pour des initiatives comme des campagnes de sensibilisation et autres.

7. Pour notre Sécurité sociale publique, solidaire et universelle

Pour l'OGBL, il est important que la Sécurité sociale, ce pilier de la société dont le fondement a été édifié sur des revendications syndicales, continue à être articulée autour de ces valeurs fondamentales que sont l'universalité, l'accès à des prestations de qualité, l'équité et la solidarité.

En effet, le principe du financement solidaire est le seul qui puisse mettre à la disposition de la Sécurité sociale la part nécessaire du revenu national produit pour la redistribuer ensuite suivant le principe de la justice sociale. L'OGBL continue de défendre l'actuel système de financement tout en revendiquant les améliorations et adaptations nécessaires pour garantir une Sécurité sociale optimale, de bonnes pensions et des services de santé modernes à la pointe du progrès médical.

Seul un système public géré selon le principe tripartite du payeur-décideur peut d'un côté se protéger de la chasse aux profits des marchés privés et de l'autre éviter tout paternalisme étatique.

L'OGBL se prononce donc catégoriquement contre une politique de privatisation de la Sécurité sociale. Ceci vaut aussi bien pour les services de santé et les services sociaux que pour les assurances sociales.

Aucune attaque contre le principe solidaire de financement et le principe du payeur-décideur ne sera tolérée.

En même temps, l'OGBL s'oppose fermement à toute dégradation des différentes prestations dans le cadre de politique d'austérité et de réduction des coûts.

Le système de Sécurité sociale ne peut être pérennisé que s'il est renforcé. Si, dans ce contexte, des besoins de financement supplémentaires devaient apparaître, l'OGBL propose d'augmenter les cotisations, de lever les plafonds cotisables ou bien encore d'exploiter de nouvelles sources de financement, permettant de consolider le système, d'élargir l'étendue des prestations et d'améliorer la situation des assurés.

7.1. Garantir un accès universel à des soins de santé de qualité

L'OGBL s'est toujours engagé et continuera à s'engager en vue du renforcement du système de santé luxembourgeois, afin qu'il soit préparé au mieux à tous les défis futurs et qu'il garantisse aussi impérativement un certain nombre de valeurs et de principes fondamentaux, à savoir :

- un accès universel et équitable au système de santé universel pour toute personne le nécessitant ;
- des services et des soins de santé de qualité, adaptés aux besoins individuels des patients, fournis par des professionnels de santé formés et dispensés dans un délai raisonnable ;
- la garantie de la liberté du choix du patient éclairé et de la liberté thérapeutique du prestataire responsable ;
- une prise en charge financière basée sur le principe de solidarité ;
- un système qui garantit et qui doit continuer de garantir des conditions de travail et de salaire optimales aux salariés du secteur, car ce sont eux les premiers garants d'une prise en charge de qualité.

Ces éléments sont indissociablement liés les uns aux autres, de sorte que la mise en cause de l'un d'entre eux remet en question le système de soins de santé dans son intégralité et ainsi la cohésion sociale du pays.

L'OGBL rappelle que l'objectif principal au niveau des investissements budgétaires de l'État et des fonds d'assurance publics doit toujours rester la garantie et la poursuite d'une amélioration de la qualité et de l'offre des prestations.

L'OGBL souligne dans ce contexte qu'il est crucial de préserver et de développer la dimension publique de notre système de santé, qui en est son point fort. Cet élément joue en effet un rôle essentiel pour que les prestations demeurent accessibles et abordables pour tous.

La dimension publique du système de santé est également primordiale afin de garantir de bonnes conditions de travail et une prise en charge du patient de qualité. Seul un système public fort peut garantir justement que la qualité des prestations primera toujours sur des objectifs économiques et commerciaux.

Dans ce contexte, l'OGBL défend également le principe très important du conventionnement obligatoire des prestations médicales (actes et soins médicaux).

Une libéralisation des tarifs entraînerait en effet des conséquences fatales pour le système de santé luxembourgeois. En plus d'une augmentation inefficace des coûts, la voie serait ainsi ouverte pour l'instauration d'une médecine à plusieurs vitesses offrant des soins en fonction du pouvoir économique du patient et des soins de santé égaux pour tous ne seraient plus garantis.

En ce qui concerne le personnel de soins, il est urgent de revoir à la hausse les dotations en personnel dans le secteur, ainsi que d'introduire des dotations minimales définissant d'une part la clé de répartition du personnel en fonction du nombre de lits, et d'autre part les qualifications du personnel soignant dans le secteur hospitalier.

L'OGBL demande également une réduction de la charge administrative pour les salariés du secteur de la santé. Cela pourrait simplifier et accélérer les processus de documentation. L'objectif est de passer plus de temps au chevet des patients plutôt qu'à gérer la documentation.

La mise en place d'une stratégie nationale, en concertation avec les partenaires sociaux, visant à prendre des mesures contre la pénurie de professionnels de santé, est primordiale pour garantir un accès à des soins de santé de qualité et pour réduire les délais d'attentes.

Il est nécessaire de faciliter la reconnaissance des formations étrangères équivalentes et de qualité, ainsi que de réduire et d'adapter les obstacles scolaires à l'apprentissage des métiers de la santé.

Il est urgent d'investir davantage dans la formation continue des professionnels afin d'amener le personnel à un niveau de qualification uniforme.

Une bonne coopération transfrontalière est une condition préalable à la mise en œuvre de la suppression d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cela concerne la formation initiale et continue dans le milieu scolaire et professionnel. Le tout doit être piloté par la politique européenne et la politique nationale.

Dans ce contexte, une réforme intégrale du système de formations s'impose afin de créer un système cohérent et attractif pour les futurs salariés et permettre ainsi la meilleure prise en charge possible pour les patients.

L'OGBL revendique également dans ce contexte que le recrutement de médecins sous forme de la « médecine salariée » soit encouragé de façon ciblée. Ceci permettrait non seulement de clarifier la question des rémunérations, mais éviterait également que de plus en plus de jeunes médecins quittent le Luxembourg et lui préfèrent des pays ayant justement introduit ce modèle de façon plus systématique. Après tout, la médecine salariée constitue une sécurité pour les jeunes médecins.

Dans un contexte international à tendances régressives quant aux droits des femmes et la mise en question de l'autodétermination, l'OGBL rejoint les revendications des organisations féministes d'une inscription de l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG) dans la Constitution afin de garantir un accès inconditionnel, gratuit et sans retard préjudiciable.

7.2. La digitalisation dans le domaine de la santé

La pandémie du Covid-19 a permis d'accélérer la digitalisation dans beaucoup de domaines. L'OGBL reconnaît les avantages de la digitalisation dans le domaine de la santé, mais insiste sur l'importance d'une transition digitale qui se fasse dans l'intérêt des patients et des professionnels du secteur. La digitalisation dans le domaine de la santé permet d'être à la pointe du progrès dans un domaine où tous les retards en la matière risquent d'avoir des conséquences graves pour les assurés.

Or, l'innovation et la digitalisation doivent faciliter la prise en charge, sans tenir compte de la situation financière individuelle de chaque patient. Elles doivent répondre directement aux besoins des assurés, tout en proposant des alternatives aux plus technophobes d'entre eux. La digitalisation doit ainsi bénéficier au bien-être de la population et proposer des approches personnalisées. Cet objectif ne peut être atteint que si la digitalisation va de pair avec une meilleure communication entre les prestataires, le secteur hospitalier, extrahospitalier et tous les autres acteurs du domaine de la santé et de la sécurité sociale.

Ainsi, l'OGBL plaide pour un parcours « 100% digital », de la prise de rendez-vous, au paiement de la facture et de son remboursement, en passant par la numérisation des ordonnances médicales et des certificats d'incapacité de travail. Le tout, centralisé dans une plateforme numérique partagée par tous les acteurs qui regrouperait également les résultats d'éventuels examens médicaux et l'historique médical du patient. Dans ce contexte, l'OGBL souligne l'importance de la mise en place d'une stratégie nationale globale et cohérente de digitalisation dans le domaine de la santé. D'un autre côté, l'OGBL souligne qu'une partie des assurés ne dispose ni des moyens techniques ni des compétences nécessaires pour utiliser les outils numériques. C'est pourquoi il est impératif de maintenir les démarches classiques (courrier, téléphone, contact en personne).

En outre, l'accès à la plateforme digitale préconisée devrait être conditionné à l'accord exprès de la personne concernée et interdit formellement pour des acteurs externes comme l'employeur, les assurances privées, etc.

La diffusion de données médicales privées devra être strictement réglementée, voire interdite si elle ne poursuit pas de fin médicale.

La digitalisation doit en outre soulager les professionnels de santé en ce qui concerne leurs tâches administratives, pour leur permettre ainsi d'augmenter le temps qu'ils consacrent concrètement aux soins auprès des patients. La digitalisation pourrait ainsi également jouer un rôle important dans la lutte contre la pénurie de personnel soignant.

En même temps, l'OGBL rappelle que toutes les institutions de la Sécurité sociale (ISS) gèrent aujourd'hui déjà un énorme flux en matière de données sensibles. L'évolution de la digitalisation va accroître la masse de ces données personnelles de façon importante dans les années à venir. C'est pourquoi, l'OGBL met l'accent sur la responsabilité des ISS en matière de protection de données face aux risques et attaques croissantes.

7.3. Prévenir vaut mieux que guérir

L'OGBL souligne tout particulièrement l'importance de la prévention dans les domaines de la santé et des soins liés à l'assurance dépendance.

Tout d'abord, les mesures préventives déjà mises en œuvre doivent être évalués pour repenser efficacement les stratégies qui sont actuellement en place.

Ensuite, un accent particulier doit être mis sur la promotion d'un environnement de travail sain. Des pathologies liées à une mauvaise ergonomie au travail ainsi qu'à une exposition importante à des situations de stress aigu et/ou de burnout, doivent être combattues avant qu'elles ne surgissent. Une récente étude du LISER a par ailleurs démontré que dans la plupart des cas, une réduction du temps de travail semble améliorer la santé et le bien-être des salariés. L'OGBL insiste sur le fait que de bonnes conditions de travail constituent un élément majeur dans la prévention des risques de santé et renvoie à ses revendications en matière d'organisation du temps de travail qui sont reprises dans ce programme.

De telles mesures soulageraient efficacement et durablement les dépenses de la caisse nationale de santé et permettraient d'améliorer la prise en charge des prestations actuellement non-couvertes.

L'OGBL demande donc la mise en place obligatoire par les entreprises de mesures visant à promouvoir la santé sur le lieu de travail. Ces mesures pourraient inclure des incitations à une alimentation saine à la cantine, la création d'une salle de sport ainsi que des cours et des formations sur la santé (par exemple, des cours de rééducation du dos) afin de promouvoir un environnement de travail sain.

Récemment, une étude a également démontré que tout en garantissant un accès équitable aux services de soins, la situation économique des assurés au Luxembourg impacte directement leur état de santé. L'OGBL revendique dans ce contexte une analyse approfondie des inégalités en matière de santé et souligne qu'il est important de mettre en place des mesures de prévention ciblées et efficaces en la matière.

En outre, la main publique devrait prendre en charge une partie plus importante des coûts des mesures de prévention afin de promouvoir un mode de vie plus sain et de réduire les dépenses de santé publique à long terme. Nous proposons de soutenir les mesures préventives pour les assurés, telles que les cours de sport, les abonnements à des salles de sport, les massages, le coaching, les bilans de santé, les examens préventifs et les conseils nutritionnels.

Des formations régulières pour tous les salariés, membres de directions et postes de responsabilité sur le sexisme, les violences genrées et sexuelles ainsi que toutes autres formes de discriminations et des protocoles de signalement d'harcèlement avec une prise en charge de la victime vont créer des environnements de travail sains pour tous et toutes.

7.4. Garantir une offre complète de prestations

Pour l'OGBL, le principe du libre choix des prestataires par le patient et l'accès illimité à tous les niveaux de soins restent primordiaux. Pour que ces principes gardent leurs valeurs, le patient doit être confronté à un minimum d'obstacles dans son accès aux soins, aussi bien en ce qui concerne la distance à parcourir que du coût.

L'OGBL se prononce en faveur d'une offre de prestations géographiquement décentralisée avec une extension des infrastructures médico-techniques, dont l'aspect public du système de santé doit être maintenu. L'OGBL insiste dans ce contexte pour que les antennes délocalisées d'analyses IRM maintiennent impérativement leur lien conventionnel avec les hôpitaux, pour à la fois éviter une commercialisation de ces actes et garantir de bonnes conditions de travail aux salariés.

Par ailleurs, les maisons médicales doivent être étendues à toutes les régions du pays, pour offrir aux patients un point de contact local en dehors des heures d'ouvertures des cabinets médicaux classiques et ainsi soulager davantage les urgences hospitalières. De plus, les pharmaciens pourraient jouer un rôle plus important dans le cadre de la médecine préventive et être le premier conseil en ce qui concerne les pathologies légères, sans que ceci remette pour autant en question la mission de coordination et de suivi des soins du médecin généraliste.

Ainsi, chaque prestataire de services doit être intégré au système afin de garantir à l'assuré la meilleure prise en charge possible.

Une fois entré dans un parcours hospitalier, le patient doit être placé au centre du processus. Toutes les sortes de prestations nécessaires (médicales, paramédicales et psychologiques) doivent être disponibles.

La prise en charge du patient doit avoir lieu dans le cadre d'un concept résultant de la concertation interdisciplinaire de tous les prestataires de services. L'information objective et la communication en général avec le patient doivent être améliorées et ce dernier doit ainsi être totalement associé au traitement.

En outre, l'OGBL rappelle que le comité quadripartite avait pris la décision en 2016 d'améliorer certaines prestations, notamment en prévoyant des remboursements accrus pour les soins dentaires et les aides visuelles. Mis à part quelques ajustements limités à des cas spécifiques (tels que les traitements parodontaux ou les corrections de dioptries très élevées), ces promesses d'amélioration n'ont toutefois pas été tenues, jusqu'à présent.

Parmi les mesures annoncées qui n'ont jamais vu le jour, figurent par exemple la mise en place d'un tarif pour les composites dentaires (le « plombage blanc »), la prise en charge des implants, la réduction des délais de renouvellement pour les prothèses dentaires, ainsi que le remboursement de la chirurgie réfractive. De meilleurs remboursements des lunettes et des lentilles de contact et un raccourcissement des délais de remboursement, avaient également été promis.

Il est désormais crucial que ces engagements soient enfin honorés afin de garantir aux assurés un accès amélioré et équitable aux soins de santé.

Les consultations et soins gynécologiques, obstétricaux et reproductifs doivent être pris en charge entièrement afin de redistribuer les coûts entre les femmes et les hommes.

Les soins à la suite d'une agression sexiste ou sexuelle ne doivent pas pénaliser financièrement la victime. L'OGBL se prononce en faveur d'un remboursement majoré des consultations médicales et psychothérapeutiques dans ces cas d'agression.

7.5. Défendre et améliorer notre système de pension

Le Luxembourg possède l'un des meilleurs systèmes de pension au monde et comme notre objectif en tant que société devrait toujours être de permettre à la génération future de vivre une meilleure retraite que la précédente, il est de notre devoir de préserver notre système de pension sans qu'il soit détérioré.

Le système actuel, fondé sur le principe de répartition et de solidarité intergénérationnelle, est un pilier de notre société. Les salaires actuels permettent de financer les pensions actuelles et les générations futures financeront les pensions des futurs pensionnés. Cette approche garantit une Sécurité sociale équitable et universelle, protégée des risques liés aux fluctuations des marchés financiers et protège en outre nos pensions de l'inflation grâce à leur indexation. C'est pourquoi l'OGBL mettra tout en œuvre pour défendre le système public par répartition contre toute tentative de privatisation.

Lorsqu'on parle des pensions au Luxembourg, on évoque souvent un système comprenant trois piliers. Le premier pilier est constitué de nos pensions publiques, suivies de deux piliers de pensions privées, l'un au niveau de l'entreprise et l'autre au niveau de l'individu.

Or, il ne faut jamais perdre de vue que c'est le premier pilier, public, qui constitue le cœur de notre système de pensions. C'est bien cette partie publique qui en constitue le fondement solide, sans lequel l'ensemble serait fragilisé.

En effet, en plus des aspects sociaux et solidaires, notre système par répartition fait preuve d'une flexibilité et d'une adaptabilité remarquables aux réalités économiques. Des facteurs tels que l'indexation des pensions à l'évolution du coût de la vie ainsi que l'adaptation des pensions à l'évolution des salaires réels, garantissent la cohésion sociale. Sans ces mécanismes, les pensionnés seraient non seulement totalement exposés à l'inflation, mais leurs pensions seraient aussi lentement dévaluées.

En outre, dans les systèmes reposant sur la capitalisation, des situations imprévues telles que des krachs boursiers signifient l'effondrement des droits à la pension. Dans le système public basé sur la répartition, de telles situations peuvent être maîtrisées par quelques adaptations paramétrées, permettant de faire supporter les coûts solidairement par l'ensemble de la population, sans qu'une génération entière y soient perdantes.

Pour l'OGBL, il est clair que ni la capitalisation ni les systèmes privés ne peuvent constituer une alternative viable si l'on veut continuer à garantir un niveau de vie adéquat à la population âgée.

Ainsi, nous devons veiller à ce que notre système public soit renforcé et non affaibli. Nous devons renforcer le pilier public et en aucun cas en vendre des parties à des assurances privées.

Face aux défis démographiques, il est donc important d'adapter les ressources en fonction des exigences du système actuel. Il n'est pas possible de pérenniser un système en l'affaiblissant. L'OGBL plaide donc pour une réforme fondamentale et positive qui a pour objectif de renforcer notre système de pension public et de le sécuriser à long terme. Les injustices de la réforme de 2012 doivent être éliminées et des améliorations des prestations doivent être introduites pour tous les pensionnés et futurs pensionnés. Pour réaliser une telle réforme, l'OGBL revendique la création de nouvelles recettes afin d'augmenter la masse cotisable et de diversifier les sources de financement pour les adapter aux évolutions économiques et technologiques et ainsi sécuriser à long terme notre système de pensions public.

Par ailleurs, la reconnaissance des périodes de travail actuellement non prises en compte (stages, jobs étudiants, etc.) pourrait également représenter une source de financement supplémentaire.

Les périodes reconnues comme études ou de formation professionnelle doivent continuer à être prises en compte dans le calcul des conditions de départ à la retraite et l'OGBL revendique l'extension de la possibilité de rachat rétroactif de ces périodes.

L'écart de pension entre les femmes et les hommes au Luxembourg figure parmi les plus élevés dans toute l'Union Européenne. Les raisons primaires comme l'interruption de carrière ou la réduction du temps de travail pour des raisons familiales pour cet écart de pensions doivent être contrés par des mesures comme l'augmentation des « baby years », le « splitting » des pensions, et la promotion de l'assurance volontaire et le rachat par une subvention financière et une meilleure information des personnes concernés.

7.6. Le Fonds de compensation doit revoir sa stratégie d'investissement

L'OGBL souligne l'importance de revoir la stratégie d'investissement du Fonds de compensation (FDC) du régime général de pension, qui reste insuffisamment alignée sur les priorités écologiques et sociales actuelles. Créé en 2004, le FDC a principalement investi sur les marchés financiers, sans tenir suffisamment compte de l'urgence climatique. Pourtant, les effets du changement climatique se font déjà sentir au Luxembourg, et la stratégie du FDC, en déviant de l'objectif de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement à 1,5°C, est en décalage avec les efforts du pays.

L'OGBL plaide donc pour un renforcement des critères d'investissement, incluant systématiquement les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Il est essentiel que le cadre légal du FDC évolue afin de répondre aux objectifs nationaux et internationaux, notamment en matière de durabilité et en excluant tout investissement dans le secteur nucléaire.

En outre, l'OGBL préconise de réorienter une partie des investissements du FDC vers des projets ayant un impact direct sur l'économie nationale, tels que le logement locatif abordable et la transition écologique. Des collabora-

tions renforcées avec la Société Nationale de Crédit et d'Investissement (SNCI) devraient également être explorées pour maximiser l'impact positif de ces investissements, tout en garantissant une gestion responsable et durable des fonds pour les générations futures.

7.7. Lutter contre les abus et la fraude dans le domaine de la sécurité sociale

L'OGBL se prononce en faveur de la stratégie de lutte contre les abus et les fraudes. C'est en développant cet axe qui cible la prévention, la détection et, le cas échéant, la sanction des abus, que les partenaires sociaux peuvent s'assurer que les moyens financiers sont utilisés et gérés au mieux pour financer un système complet de prestations sociales pour les assurés. La lutte contre les abus et les fraudes jouera également un rôle important dans la pérennisation financière du système et dans la protection, ainsi que la résilience de celui-ci.

7.8 Réformer l'assurance dépendance

De manière générale, l'OGBL salue les initiatives du gouvernement favorisant la qualité des services dans le cadre de l'assurance dépendance, pour garantir l'autonomie et le droit de vivre dignement pendant les périodes de dépendance. Or, il faut remarquer que la loi portant sur la qualité des services pour personnes âgées de juillet 2023 manque d'initiative et de moyens de contrôle pour réformer véritablement le système.

C'est pourquoi l'OGBL plaide pour la mise en place d'un institut de coordination des structures d'hébergement pour personnes âgées, c'est-à-dire une sorte d'observatoire qui aurait pour mission d'une part, de centraliser dans la transparence totale les places disponibles et leur prix et d'autre part, de régulariser la tarification. Cette institution aurait également une mission de contrôle par rapport à l'agrément ministériel et la démarche qualité. Le portail informatique prévu suite à la loi de 2023, mais pas encore réalisée, pourrait faire partie intégrante de cet observatoire. Un tel observatoire devrait également permettre de recueillir les données relatives à la qualité de vie des personnes âgées de manière continue.

Face à l'explosion des prix des maisons de soins, l'OGBL revendique une analyse détaillée des tarifs appliqués dans le but d'une régulation des prix au niveau national et d'une plus grande transparence pour les personnes concernées. Une telle régularisation devrait se faire par le biais d'une grille tarifaire qui fixerait les prix des structures en fonction des revenus de chaque personne âgée concernée.

Par ailleurs, l'OGBL exige plus de transparence concernant les prestations qui devraient en outre être améliorées pour mieux tenir compte des dernières évolutions techniques.

Concernant le personnel d'encadrement, l'OGBL revendique une augmentation des dotations aussi bien au niveau du ratio patient/lit que par rapport aux différentes qualifications du personnel. Le législateur doit en outre se montrer plus explicite quant au nombre minimum de chargés de direction suivant la taille du service, ou de la structure, afin d'assurer une direction de qualité qui est totalement disponible pour son ou ses services. Par ailleurs, les chargés de direction et les responsables de service qui ne présentent pas directement des actes de soins ne doivent plus compter pour la dotation du personnel soignant, peu importe leurs qualifications.

L'OGBL est par ailleurs d'avis que des réflexions sur la possibilité d'exporter des prestations en nature pour les salariés frontaliers, qui ont tout de même contribué pendant toute leur vie professionnelle au financement de l'assurance dépendance au Luxembourg, devront être menées.

7.9. Pour un service unique de médecine du travail

Dans le cadre de ses revendications sur la médecine du travail, l'OGBL réclame une réforme en profondeur pour répondre aux évolutions du monde du travail et aux risques qui y sont associés. Actuellement, les services de médecine du travail sont fragmentés, et seuls les services multisectoriels (STM) reposent sur une gestion tripartite (salariés, employeurs et État), garantissant ainsi une plus grande impartialité. L'OGBL critique la gestion par les employeurs des autres services, considérée comme source de conflits d'intérêts, et réclame la création d'un service national unique de médecine du travail, financé et géré de manière tripartite, afin d'assurer une prise en charge équitable et indépendante de tous les salariés, quel que soit leur secteur.

La réforme proposée ne s'arrête pas à la réorganisation des structures. L'OGBL insiste aussi sur la nécessité de créer

un comité de coordination nationale pour la prévention et la santé au travail, qui regrouperait toutes les institutions concernées (AAA, ITM, CNS, etc.), dans le but de renforcer la cohérence des actions en matière de sécurité et santé au travail.

L'OGBL exige également que le gouvernement actuel poursuive le transfert de la tutelle de la médecine du travail du ministère de la Santé vers celui du Travail, prévu par les ministres précédents. L'OGBL insiste toutefois sur le fait que ceci doit conduire à des avancées concrètes, et non à une simple réforme administrative.

L'un des enjeux majeurs est la pénurie de médecins du travail, qui affecte directement la capacité des services à remplir leurs missions. L'OGBL propose d'introduire au Luxembourg une formation spécifique en médecine du travail afin d'augmenter le nombre de professionnels qualifiés. Le syndicat appelle également à déléguer certaines tâches à des infirmiers spécialisés pour soulager les médecins et leur permettre de se concentrer sur la prévention et la protection des travailleurs.

En parallèle, l'OGBL dénonce le financement insuffisant des services de santé au travail, actuellement assuré par une cotisation patronale qui varie d'un service à l'autre. L'OGBL revendique un financement public et uniforme, sans que la contribution des employeurs ne soit pour autant diminuée et qui selon l'OGBL doit même être augmentée pour mieux correspondre à la responsabilité des entreprises dans la protection des salariés.

Dans ce contexte, il est impératif d'instaurer une collaboration étroite et proactive entre la médecine du travail et la délégation du personnel afin d'améliorer durablement les conditions de travail au sein des entreprises. Cette coopération doit aller au-delà des simples interventions correctives et s'inscrire dans une logique d'anticipation en menant régulièrement des études ergonomiques pour identifier et prévenir les risques professionnels avant qu'ils ne deviennent problématiques.

Enfin, l'OGBL revendique une révision de la législation en matière de prévention des risques psychosociaux. L'OGBL insiste sur la nécessité de disposer d'un cadre légal clair qui reconnaît ces risques, ainsi qu'une mise à jour des postes à risques afin d'inclure ces nouveaux enjeux. Le syndicat s'oppose à toute détérioration des normes actuelles et demande un renforcement des compétences des délégués à la sécurité, avec un pouvoir décisionnel accru au sein des entreprises, en particulier sur les questions liées à la santé et la sécurité des travailleurs.

Pour conclure, l'OGBL s'engage pour une réforme structurelle de la médecine du travail qui placerait la prévention et la santé des salariés au cœur du dispositif.

7.10. Redéfinir les maladies professionnelles reconnues par l'assurance accident

Selon l'Association Assurance Accident (AAA), une maladie professionnelle est définie comme une affection ayant pour cause principale une activité professionnelle. La liste des maladies professionnelles joue un rôle clé, car elle permet aux salariés de demander la reconnaissance de leur maladie en tant que maladie professionnelle auprès de l'AAA.

Cependant, cette liste reste incomplète et n'a pas évolué avec les transformations du monde du travail, notamment en ce qui concerne les maladies psychosociales. Des maladies psychosociales comme le burn-out ou la dépression, souvent liées aux conditions de travail, ne sont toujours pas officiellement reconnues comme maladies professionnelles.

Il est donc urgent de mettre à jour cette liste pour mieux refléter la réalité des risques psychologiques au travail.

Par ailleurs, l'OGBL est d'avis que les actuelles recommandations de l'AAA, élaborées de façon tripartite, devront absolument avoir un caractère obligatoire à l'avenir. La sécurité des salariés doit être une priorité absolue pour les entreprises et non pas un domaine relevant de la bonne volonté de celles-ci.

7.11. Pour une réforme globale du reclassement

Malgré certaines améliorations obtenues en 2019 suite aux nombreuses interventions de l'OGBL, des problèmes majeurs subsistent dans la législation sur le reclassement professionnel. Une réforme globale s'impose, notamment en ce qui concerne diverses indemnités (indemnité d'attente, compensatoire, forfaitaire).

L'OGBL revendique que le ministre du Travail reprenne les discussions qui avaient débutées avec son prédécesseur pour réformer tous ces aspects. Cette réforme doit également viser à permettre une meilleure saisine de la commission mixte dans les dossiers de reclassement, tant internes qu'externes, et à élargir les compétences de la médecine du travail. De plus, des changements doivent être mis en œuvre concernant l'indemnité compensatoire, pour garantir une transparence absolue quant aux indemnités et ainsi mener à plus de prévisibilité pour les bénéficiaires.

Malgré les avancées obtenues, l'OGBL continue donc à exiger une réforme plus large pour offrir aux salariés reclassés un statut et des protections plus solides.

7.12. Améliorer l'accès à la préretraite pour les travailleurs postés

La réglementation actuelle, beaucoup trop exigeante (20% de travail de nuit sur la durée de travail mensuelle régulière totale), empêche de nombreux salariés travaillant dans un régime de travail posté, de pouvoir profiter de la préretraite.

En moyenne, le seuil des 20% représenterait 4 à 5 nuits par mois. Cette disposition constitue un obstacle pour tous les salariés travaillant dans des secteurs qui ont des plans de travail très irréguliers ou dans des services qui ne leur permettent pas d'assurer autant de nuits par mois pendant 15 ou 20 ans. Par ailleurs, des périodes de congé légaux ou de maladie peuvent fortement impacter de façon négative le seuil pendant certains mois de l'année.

En outre, l'OGBL rappelle qu'il s'avère très difficile en pratique de prouver de façon rétroactive et sur une période de 15 ou 20 ans, un tel taux de nuits prestées. C'est pourquoi l'OGBL est d'avis que le nombre de nuits travaillées devrait être directement enregistré auprès du Centre commun de la sécurité sociale, ce qui permettrait de faciliter énormément le recueil d'informations au moment de la demande d'obtention de la préretraite.

Par ailleurs, ni la pénibilité du travail, ni les nuits dormantes, ni les permanences et gardes assurées pendant la nuit sont prises en compte dans le quota exigé pour pouvoir profiter de la préretraite dite « postée ».

C'est pourquoi l'OGBL revendique une diminution significative du seuil minimum de 20% pour la préretraite postée, ainsi que la considération de la pénibilité du travail, des nuits dormantes et du travail presté lors des permanences de nuits et la prise en compte des « baby-years » dans les critères relatifs à l'octroi de la préretraite pour travail posté, ainsi que l'enregistrement centralisé des données nécessaires auprès du CCSS.

7.13. Pour plus d'équité au niveau des allocations familiales

Face à l'augmentation continue du coût de la vie que connaissent les familles, l'OGBL réclame une revalorisation substantielle des allocations familiales. Si l'OGBL reconnaît que l'indexation a certes été réintroduite, celui-ci reste insuffisant pour compenser les pertes subies depuis décembre 2014. En effet, les familles, en particulier celles avec plusieurs enfants, ont vu leurs allocations diminuer jusqu'à 21%. Il est crucial de réévaluer les montants des allocations pour qu'elles reflètent véritablement les besoins économiques actuels des familles.

L'OGBL continue également de s'opposer aux discriminations à l'encontre des travailleurs frontaliers, qui cotisent comme les résidents mais n'ont pas accès aux mêmes prestations. L'OGBL exige une égalité de traitement dans l'octroi des allocations familiales et la suppression du critère de filiation qui exclut les enfants des conjoints de frontaliers. Cette situation doit être corrigée sans délai.

Enfin, l'OGBL revendique une réforme du système des chèques-service pour le rendre plus simple et plus équitable, sans diminuer le pouvoir d'achat des parents. Si la gratuité des maisons-relais durant les périodes scolaires est une avancée pour les résidents, l'OGBL exige son extension aux vacances scolaires ainsi que des garanties quant à la disponibilité des places, ainsi que des mesures équivalentes pour les salariés frontaliers. L'OGBL revendique une politique familiale plus juste, plus inclusive et plus adaptée à la diversité des familles, qu'elles soient résidentes ou frontalières.

8. Défendre le droit des personnes en retraite à une bonne qualité de vie et à une participation active à la vie sociale

Pour réaliser ce droit, il faut soutenir l'autonomie et la mobilité des personnes âgées.

A cet effet il est nécessaire d'adapter les logements à leurs besoins et de prévoir plus de soutiens et de moyens pour ce faire. Il est également nécessaire de soutenir l'élaboration et le développement de nouvelles formes d'habitation. Il s'agit également d'adapter les infrastructures publiques et les transports publics aux besoins des personnes âgées.

Pour être autonome il faut aussi avoir un accès direct et pas seulement par internet aux services public, mais aussi à des services privés essentiels comme des agences bancaires et postales, ainsi qu'aux services médicaux et il importe de maintenir voire de recréer des commerces de proximité.

Pour éviter que la digitalisation croissante de tous les aspects de la vie sociale ne mène à une exclusion de fait de nombre de personnes âgées, il faut non seulement les soutenir dans l'acquisition des compétences digitales, mais également adapter les applications digitales aux besoins des personnes âgées et garantir le droit au choix entre une communication digitale ou une communication sur papier.

9. L'école publique : un rempart contre les inégalités

La défense de l'école publique luxembourgeoise a toujours été et restera une priorité pour l'OGBL.

En effet, seule une école publique et gratuite qui accueille les enfants sans les séparer selon le statut social, l'origine culturelle, la conviction religieuse ou d'autres convictions personnelles des parents peut créer les bases nécessaires d'une société démocratique et solidaire.

L'égalité en matière d'accès à l'enseignement est par conséquent un levier essentiel pour lutter contre les inégalités dans notre société. La politique éducative des dernières années va néanmoins dans le sens inverse. Le ministre libéral de l'Éducation nationale a favorisé la création de systèmes scolaires parallèles au lieu de contrecarrer les injustices éducatives. Il a misé sur une concurrence entre les différents modèles plutôt que de mettre les moyens dans l'école publique classique.

L'OGBL met en garde contre les conséquences de cette fragmentation du paysage éducatif, car elle profite principalement aux familles socialement aisées et exacerbera les injustices éducatives au lieu de les atténuer. L'OGBL rappelle le rôle essentiel de l'école publique pour la cohésion sociale et l'intégration.

Afin de garantir de meilleures opportunités éducatives, il faut mettre à disposition des écoles les ressources nécessaires. L'OGBL exige que le « contingent » soit ajusté à la hausse afin de mieux rendre justice à l'hétérogénéité des classes. Les écoles à faible statut socio-économique doivent être systématiquement soutenues afin que le fossé social ne se creuse pas davantage.

Alors qu'il est une des forces du pays, le multilinguisme représente un obstacle insurmontable pour un nombre croissant d'élèves. Au lieu d'analyser de manière critique et de repenser dans son intégralité l'enseignement des langues du cycle 1 à la 1^{ère}, l'alphabetisation en français a été lancée comme projet-pilote. Une telle mesure isolée ne résoudra pas le problème sans un concept cohérent pour l'enseignement des langues, depuis la garde des enfants jusqu'à la fin de l'enseignement secondaire.

L'OGBL revendique que dans les écoles publiques européennes une section adaptée aux besoins spécifiques de notre pays soit prévue. Cette section serait destinée à prioriser l'apprentissage du français, de l'allemand et du luxembourgeois et ainsi permettre des transitions vers le système scolaire traditionnel. Ceci offrirait aux élèves qui ne peuvent pas satisfaire les exigences de performance requises par les écoles européennes, néanmoins des possibilités maximales de formation.

Il y a lieu de rappeler que le droit du travail doit être respecté dans ces écoles au même titre que dans l'école publique traditionnelle. En effet, plusieurs directions semblent estimer que leur caractère « européen » et « international »

leur permettrait de contourner la législation nationale.

En général, la précarité de la situation des chargés de cours, sans lesquels le système d'enseignement ne fonctionnerait pas, doit être combattue. L'OGBL réclame à cet égard la conversion automatique en CDI après deux CDD, ainsi qu'une égalité de traitement au niveau de la décharge d'âge et de la protection contre le licenciement. L'OGBL se dit aussi favorable à des formations diplômantes en cours d'emploi pour les chargés de cours du Fondamental.

Le gouvernement prône la mise en œuvre d'une politique d'inclusion au niveau des écoles. Cependant, de nombreux enseignants se plaignent de ne pas pouvoir rendre justice à l'hétérogénéité de la classe. Les écoles manquent de ressources nécessaires, alors que l'effort administratif est énorme. L'OGBL exige que la procédure soit simplifiée afin que les élèves à besoins spécifiques puissent bénéficier plus rapidement de mesures d'accompagnement et d'encadrement. L'OGBL revendique la présence d'une équipe multidisciplinaire dans les écoles pour pouvoir réagir efficacement et rapidement.

Au niveau de l'enseignement secondaire général (ESG), l'OGBL réclame une révision de la réforme du « cycle inférieur ». Les critères de promotion devraient devenir plus compréhensibles et donc plus transparents pour les élèves.

La formation professionnelle initiale doit être revalorisée et le cycle secondaire inférieur dans l'ESG doit être prolongé d'un an, le début de la formation professionnelle se faisant sous forme d'un tronc commun. Toute spécialisation trop poussée et trop précoce risque de limiter les chances futures des élèves sur le marché du travail. Le DAP doit dans cette optique bénéficier d'une revalorisation. L'OGBL propose à cet égard de prévoir une « Première professionnelle », qui donnerait accès au brevet de maîtrise. Le diplôme de technicien doit permettre la poursuite d'études supérieures. Dans cette optique, l'OGBL se prononce en faveur du développement de la formation professionnelle au niveau supérieur, en introduisant notamment un régime concomitant au niveau du BTS. L'OGBL demande en outre une meilleure reconnaissance des diplômes obtenus dans le cadre d'une formation professionnelle qui a eu lieu à l'étranger.

L'OGBL exige également que le matériel de travail devienne gratuit pour tous les élèves de la formation professionnelle initiale, ceci d'autant plus que désormais les livres scolaires sont gratuits.

En vue de revaloriser les métiers artisanaux, l'OGBL réclame par ailleurs la reconnaissance du brevet de maîtrise au niveau 6 du cadre luxembourgeois des qualifications.

Ces dernières années, les investissements dans l'enseignement supérieur et la recherche ont ralenti par rapport aux années précédentes et sont désormais bien inférieurs à l'évolution des prix. L'OGBL exige que la dotation budgétaire soit au minimum adaptée à l'inflation.

Dans l'accord de coalition de 2018, le gouvernement précédent avait annoncé son intention de lutter contre la précarité, notamment chez les jeunes chercheurs. Or, c'est le contraire qui s'est produit : la proportion de contrats à durée déterminée par rapport aux contrats à durée indéterminée a en fait augmenté. L'OGBL appelle le gouvernement actuel à prendre des contre-mesures et à augmenter la proportion de contrats à durée indéterminée dans le cadre des nouvelles conventions pluriannuelles.

10. Accès au logement digne et abordable

L'état d'urgence concernant le logement au Luxembourg est toujours aigu, même si la situation a changé en ce qui concerne le logement foncier. L'accès à un logement digne et abordable reste trop difficile pour une partie importante de la population. Le logement reste trop cher, et l'offre insuffisante face à la croissance de la population.

La baisse des prix pour l'achat d'une propriété immobilière en 2022 et en 2023 n'a que très partiellement compensée la croissance faramineuse des prix des années précédentes – 85,9% entre 2010 et 2021 !

Et cette baisse n'a pas profité à la grande masse de la population, puisqu'en parallèle les banques ont fortement réduit l'accès aux prêts immobiliers dans le contexte de la politique de la Banque centrale européenne pour lutter contre l'inflation. Pour l'OGBL, il y a lieu de prévoir des mesures politiques visant à toujours permettre l'accès à des prêts bancaires à des conditions acceptables et finançables pour le commun des mortels.

Les restrictions d'accès aux prêts ont mené à une surchauffe du marché de la location. Or, l'OGBL dénonce un manque flagrant de volonté politique pour contrecarrer cette évolution des prix locatifs. L'OGBL regrette en particulier qu'il n'y ait toujours pas de véritable plafond pour limiter les loyers qui sont demandés. La limite légale de 5% du capital investi,

qui date de 1955, ne correspond plus à aucune réalité du marché immobilier et n'est en rien un plafond effectif.

L'OGBL exige du législateur qu'il propose rapidement un nouveau seuil, qui doit également prendre en compte l'évolution des prix et des revenus, après que la proposition du gouvernement précédent a finalement été retirée du projet de loi portant sur le bail à loyer. En l'absence d'un tel plafond, les frais locatifs vont continuer à augmenter et exacerber les inégalités sociales dans le pays.

L'OGBL revendique également une réforme des commissions de loyer, qui, trop souvent, ne fonctionnent pas de manière satisfaisante. L'OGBL s'exprime pour une professionnalisation de ces commissions, en prévoyant notamment l'instauration de commissions au niveau régional, afin de couvrir toutes les communes, indépendamment de leur taille.

Enfin, l'OGBL réclame des contrôles plus stricts et plus fréquents pour mettre un terme aux conditions d'habitation indignes et insalubres qui peuvent être constatées (phénomène des « chambres de café »).

A côté de la question de l'augmentation des loyers, un autre facteur d'accroissement des inégalités est sans aucun doute la très forte concentration de la propriété des terrains constructibles au Luxembourg. Rappelons qu'en 2019, selon le LISER, 159 personnes détenaient à elles seules 25,1% des terrains ! Souvent, ces grands propriétaires fonciers sont identiques aux grands promoteurs actifs sur le marché du logement.

Or, la réponse actuelle du gouvernement semble se limiter à deux axes : a) simplification administrative ; b) cadeaux fiscaux pour les promoteurs.

Une telle politique ne fait qu'exacerber les inégalités existantes et prépare déjà la prochaine bulle spéculative.

Il ne faut pas alimenter la spéculation foncière, mais au contraire la combattre. A cet égard, l'OGBL réclame la mise en place rapide des taxes prévues par le précédent gouvernement pour lutter contre la rétention des terrains et des logements inoccupés. Il faut aussi revoir le projet de loi relatif à la réforme de l'impôt foncier, en rendant cet impôt progressif. Ainsi, le fardeau fiscal augmenterait progressivement à mesure que la propriété de terrains ou de biens immobiliers augmente, de façon à ce qu'il n'existe plus aucun intérêt objectif pour un investisseur d'acquérir des terrains constructibles ou des propriétés immobilières supplémentaires. En parallèle, le logement d'habitation principal et même le 2^e logement serait complètement libéré de l'impôt. L'objectif étant d'atteindre les grands propriétaires fonciers et de lutter contre la concentration de terrains.

Avec seulement 5.500 logements abordables pour 250.000 ménages, l'offre en logements abordables au Luxembourg est largement insuffisante et reste bien en-dessous de la proportion de la population qui est exposée au risque de pauvreté. Le nombre insuffisant de refuges pour femmes et enfants victimes de violence conjugale ou familiale ou pour victimes de la traite des êtres humains est avéré par le fait que ces femmes et familles monoparentales ont des grandes difficultés à trouver un logement abordable après s'être échappé.

Afin de mettre en place un réel droit à un logement décent et abordable et afin de lutter plus efficacement contre la pauvreté, l'OGBL revendique l'instauration d'un quota de logements abordables subventionnés répartis uniformément à travers toutes les communes du pays, et qui serait au minimum équivalent au seuil du taux de risque de pauvreté. L'Etat doit lui-même, par le biais des promoteurs immobiliers publics, augmenter ses investissements dans le logement locatif abordable.

Les projets de l'Etat doivent d'ailleurs rester dans la main publique. Par ailleurs, le Fonds de compensation devrait investir davantage dans le logement locatif à prix modéré.

Les jeunes se heurtent souvent à des difficultés d'accès au logement en raison de leur âge ou de leur situation financière. L'OGBL revendique des mesures pour faciliter l'accès des jeunes au logement. Une révision des aides financières, pour les adapter aux besoins spécifiques des jeunes, et une simplification des démarches administratives sont également nécessaires. L'OGBL préconise par ailleurs l'instauration d'une loi sur la colocation et l'exploration de solutions de cohabitation intergénérationnelle.

Des efforts sont aussi à faire dans le cadre de l'adaptation du parc immobilier à la transition énergétique. L'OGBL regrette dans ce contexte que les prêts climatiques à taux zéro pour les ménages à faible revenu aient été supprimés et réclame leur réintroduction. L'OGBL estime qu'il y a lieu de réduire considérablement les délais en matière d'aides aux rénovations énergétiques. Il demande de prévoir le préfinancement intégral ou partiel de mesures de rénovation pour les ménages modestes (« tiers payant climatique »).

Afin de garantir la neutralité des loyers, charges comprises, pour les locataires de logements énergétiquement rénovés par le propriétaire, l'OGBL propose l'introduction d'une « allocation loyer – énergie » (« Klimawohngeld ») en

faveur des locataires devant supporter des augmentations de loyer suite à des assainissements énergétiques.

11. Les services publics doivent rester des services publics et le statut du fonctionnaire doit être défendu

L'OGBL se prononce pour des services publics de qualité et de proximité, accessibles à toute la population. Des services publics forts constituent un pilier de notre société. Des services essentiels tels que l'éducation, la formation continue, la recherche, les soins de santé, les transports en commun, les services postaux ou encore l'énergie devront toujours rester un bien public, afin de garantir leur accès à tous les citoyens indépendamment de leur situation financière. L'OGBL s'opposera toujours aux politiques de dérégulation, de libéralisation et de privatisation des services publics et non-marchands, ainsi qu'à la création de firmes de droit privé (sociétés anonymes) appartenant à l'Etat, à des Municipalités ou syndicats intercommunaux.

Les postes de fonctionnaires, devenus libres, devront être réoccupés obligatoirement par des fonctionnaires.

L'OGBL rappelle qu'il représente l'ensemble des travailleurs, indépendamment de leur statut. Il s'opposera toujours à celles et ceux qui essaient de diviser les travailleurs en mettant en avant les avantages de leur statut ou en alimentant des jalousies contre les avantages de l'autre statut. Les statuts de la Fonction publique sont à considérer comme des acquis qui servent d'exemples et de références pour les négociations dans le secteur privé. Une diminution des acquis dans le public n'aidera en rien les autres secteurs, au contraire, ils augmenteront les tendances pour une remise en cause sociale et salariale dans le secteur privé.

Dans ce contexte, l'OGBL revendique le remplacement du modèle actuel des négociations de l'accord salarial dans la fonction publique par des négociations globales pour l'ensemble du secteur public, en y incluant impérativement le syndicat majoritaire dans ces secteurs, l'OGBL. En effet, des milliers de travailleurs du secteur public dépendent directement de ces négociations, dont les agents CFL, les personnes travaillant pour 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. L'OGBL exige également de prévoir une évolution des conditions de salaire et de travail en lien avec celle de la Fonction publique pour les secteurs publics où un tel lien n'existe pas, dont en particulier le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que les salariés de POST Luxembourg, de POST Télécom et de Luxtram.

En ce qui concerne les agents publics eux-mêmes, les fonctionnaires et les employés de l'Etat et des communes, l'OGBL constate une grande disparité entre les différents statuts, sans que de telles différences soient pleinement justifiées. Afin de garantir une plus grande équité, l'OGBL revendique un point indiciaire unique pour toute la Fonction publique, basée sur la valeur du point des fonctionnaires, donc la même valeur du point pour les fonctionnaires, employés et salariés de l'Etat, et aussi une valeur du point identique pour toutes les communes du pays.

Une harmonisation vers le haut entre les différents statuts doit être visée, afin d'éviter que des différences entre les statuts soient utilisées pour faire du dumping salarial et du dumping au niveau des conditions de travail à l'intérieur même de la Fonction publique.

Les communes et établissements publics doivent cesser de recourir à des sous-traitants privés de services pour le nettoyage et le gardiennage de leurs bâtiments ainsi que des services de recyclages privés. L'OGBL revendique l'intégration du personnel en tant que salariés couverts par les conventions collectives des salariés de l'Etat ou des communes respectives.

L'OGBL se prononce en particulier pour une meilleure protection des employés publics contre le licenciement, qui est actuellement inexistante pendant les dix premières années de contrat.

L'OGBL exige la reconnaissance des formations niveau Bac+2 (120 crédits ECTS - BTS et DUT) dans la grille salariale de l'Etat.

Enfin, l'OGBL réclame des élections démocratiques de représentations du personnel également au niveau des fonctionnaires et des 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.

12. Pour une politique de mobilité qui répond aux besoins des gens

L'OGBL se prononce en faveur d'une continuation de la politique d'investissement massif dans les transports publics. Le réseau des transports en commun doit être développé, en mettant l'accent sur l'intermodalité entre les différents modes de déplacement.

L'objectif de la politique des transports publics doit être de garantir le droit à des transports en commun sûrs, confortables et ponctuels pour toutes les personnes vivant et travaillant dans notre pays. Dans le cadre de cet objectif, il reste essentiel d'améliorer la coopération au niveau de la Grande Région et de viser une augmentation des offres de transport en commun transfrontalier. Dans ce contexte, l'OGBL réclame l'extension de la gratuité des transports publics jusqu'aux premières gares se situant de l'autre côté des frontières.

L'OGBL s'oppose à la fermeture de lignes ferroviaires existantes et réclame au contraire l'ouverture de nouvelles lignes, par exemple entre Luxembourg et Sarrebruck ou encore la reconversion de la ligne industrielle vers Bissen en ligne utilisable pour le transport de voyageurs. Des améliorations sont à apporter aux connexions vers Liège et Bruxelles, afin de les rendre plus attractifs pour les voyageurs. L'OGBL est également favorable au retour d'un réseau de trains de nuit.

En ce qui concerne le transport de marchandises, l'OGBL plaide pour une inversion de la tendance actuelle, en plébiscitant le rail plutôt que la route, et pour la décarbonation du transport routier de marchandises pour les transports locaux et dans le domaine du transit.

Dans le contexte de la transition énergétique et du développement de véhicules autonomes, des réflexions doivent être menées en amont afin de garantir le maintien dans l'emploi des chauffeurs concernés. De manière générale, les conditions de travail des chauffeurs doivent être améliorées. Ceci inclut l'organisation des temps de conduite et de repos qui permet une planification à moyen terme et partant une meilleure work-life-balance.

Des installations sanitaires suffisantes doivent être prévues pour tous les chauffeurs.

L'OGBL réclame la prise en charge des frais de la formation continue au-delà de la participation de l'Etat par les employeurs, alors qu'à l'heure actuelle, ce sont souvent les conducteurs qui les paient. Plus globalement, il est important d'augmenter les capacités du Centre de Formation pour Conducteurs afin de pouvoir offrir des cours de formation adaptés aux besoins plus spécifiques du transport sur route et en le dotant d'antennes régionales supplémentaires.

En vue de rendre l'électromobilité accessible à toutes et à tous, l'OGBL est favorable au développement du leasing social automobile. Il réclame une augmentation du nombre de bornes publiques, qui demeure aujourd'hui largement insuffisant. L'OGBL se prononce également pour des idées novatrices telle que l'aménagement de parkings de quartier où chaque ménage résidant a accès à des places de stationnement avec borne de charge, ce qui pourrait non seulement dynamiser la transition vers l'électromobilité, mais également diminuer le nombre de voitures circulant à l'intérieur des quartiers résidentiels.

13. L'environnement et le climat : un enjeu existentiel

Le système économique dans lequel nous vivons n'engendre pas seulement l'exploitation de l'Homme par l'Homme, mais aussi l'exploitation des ressources naturelles à des fins d'accumulation de richesses. Au cours des dernières

décennies, l'accélération de ce phénomène d'exploitation des ressources naturelles a mené l'humanité au bord d'un gouffre : celui de la crise climatique et environnementale qui menace nos modes de vie, nos sociétés et notre avenir en tant qu'humanité.

Comme nombre de crises, la crise climatique et environnementale touche en premier lieu les populations les plus vulnérables et les plus exposées au risque de pauvreté. Les événements récents ont montré que la crise est déjà en cours et qu'elle ne concerne pas uniquement le Sud global, mais aussi très concrètement les sociétés occidentales.

L'ampleur de la crise nécessite des décisions et des interventions fortes, et engendre d'ores et déjà des changements structurels profonds sur le plan économique. Dans certains secteurs d'activités, les répercussions se font déjà ressentir. Et ce sont avant tout les salariés et leurs familles qui en font les frais.

Une politique environnementale et climatique à même de répondre à l'urgence du moment que nous vivons doit être portée par un large consensus dans la société. Pour que cela soit possible, rien ne peut se faire sans les salariés, les pensionnés et leurs familles ; rien ne peut se faire sans la voix des salariés, des pensionnés et de leurs familles que sont les syndicats et donc l'OGBL dans le contexte luxembourgeois.

Il est essentiel que la politique environnementale ne se limite pas à réparer les dommages, mais qu'elle soit également juste sur le plan social.

Dans ce contexte, l'OGBL se positionne comme un acteur responsable, pleinement conscient du rôle crucial qu'il doit jouer dans le processus de transformation écologique de notre société.

Maintenir le pouvoir d'achat est crucial pour permettre aux ménages à revenus modestes d'adopter des pratiques de consommation durables et d'investir dans des solutions énergétiques efficaces. Une politique environnementale mal conçue les pénaliserait davantage, car ces ménages n'ont pas toujours accès aux technologies modernes permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre. De plus, une politique fiscale punitive, comme la hausse des prix du carburant sans alternatives viables, est contre-productive, car elle aggrave la crise du pouvoir d'achat sans permettre aux citoyens de changer leurs comportements.

Or, les exemples des dernières années ont montré que des politiques environnementales menées à l'encontre des salariés et de leurs intérêts ne peuvent mener que droit dans le mur et risquent de se retourner contre leurs instigateurs.

Les enjeux environnementaux influenceront également le monde du travail, qui doit déjà s'adapter aux défis de la digitalisation. Cette transition ne peut se faire que dans le respect des conditions de vie et de travail ainsi que des acquis sociaux des salariés concernés. La transition écologique ne doit pas aboutir à une baisse du niveau de vie ni à de nouvelles inégalités.

Dans ce contexte, l'OGBL insiste sur la nécessité d'intégrer la dimension sociale dans toutes les discussions écologiques. L'OGBL revendique ainsi une consultation de tous les partenaires sociaux dans les discussions autour de la mise en œuvre de la nécessaire transition écologique à tous les niveaux. Dans le cadre du dialogue social, les possibilités de formation doivent être mises en place assez tôt pour les salariés dont l'emploi est menacé par une suppression ou une forte altération.

Les autorités publiques doivent également montrer l'exemple en adoptant rapidement les mesures nécessaires pour la transition écologique. L'OGBL soutient pleinement les objectifs de réduction des émissions visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 degré par rapport aux niveaux préindustriels. Il réclame une stratégie complète au niveau de l'UE pour une « Europe à zéro émission nette d'ici 2050 » et plaide pour une déclaration de l'« urgence climatique », afin de garantir que cette crise soit intégrée dans toutes les décisions politiques.

Enfin, l'OGBL s'oppose aux tendances de privatisation et de libéralisation du secteur énergétique. Il affirme que ce secteur doit rester un service public garantissant la sécurité d'approvisionnement et l'accès abordable à l'énergie pour tous. L'OGBL revendique également des investissements accrus dans les infrastructures énergétiques, en se concentrant sur les énergies renouvelables, tout en exigeant la fin des subventions publiques aux énergies fossiles.

14. Construire l'avenir de l'industrie luxembourgeoise

L'industrie est un secteur clé qui représente environ un emploi sur dix au Luxembourg et son rôle est essentiel pour l'économie nationale et européenne. Face aux défis géopolitiques, économiques et environnementaux, l'OGBL s'engage pour défendre les intérêts des salariés en prônant des politiques de préservation de l'emploi et de relance durable.

Les crises récentes dans le secteur ont renforcé le rôle du syndicat en tant qu'interlocuteur incontournable pour assurer la stabilité et la continuité de l'industrie. L'OGBL s'emploie à négocier des mesures de soutien et de préservation de l'emploi, favorisant une reprise économique inclusive et durable. Le dialogue social, par le biais d'instances telles que le Comité de conjoncture ou le Comité permanent de l'emploi et du travail (CPTÉ), doit être renforcé pour anticiper les transformations et pour préserver les emplois.

Près de 30 000 salariés du secteur de l'industrie bénéficient des conventions collectives négociées par l'OGBL, qui garantissent des conditions de travail et de rémunération nettement supérieures au minimum légal. Toutefois, trop de salariés sont toujours exclus de cette couverture. L'OGBL s'efforce d'étendre ces conventions à toutes les entreprises, affirmant leur importance pour la protection des droits des travailleurs.

Pour assurer un avenir durable à l'industrie, les aides publiques et les subventions doivent être conditionnées à des engagements clairs en matière sociale. Les transitions écologique et numérique doivent être réalisées avec les travailleurs et non à leurs dépens. Les entreprises bénéficiaires d'aides publiques doivent être tenues de respecter leurs obligations sociales et rendre des comptes. Dans le cas d'un non-respect des engagements ou si l'entreprise décide de délocaliser tout ou une partie de son activité, elle doit rembourser les aides dont elle a bénéficié.

L'OGBL appelle à investir dans des technologies vertes et à développer la formation des travailleurs pour s'adapter aux évolutions technologiques et environnementales. Des programmes de recherche et de développement, ainsi que des financements pour la transition écologique, sont nécessaires pour répondre aux défis climatiques tout en créant des opportunités d'emploi.

Sans industrie, il n'y aura pas d'avenir pour l'Europe. L'Europe doit dès lors se doter d'une politique industrielle solide et ambitieuse. L'OGBL souligne l'importance de la dimension sociale dans cette démarche et appelle à la mise en place d'un cadre permettant d'anticiper les transformations à venir.

Les multiples crises ont souligné la dépendance de l'Europe vis-à-vis de fournisseurs étrangers pour les biens essentiels. L'OGBL plaide pour une réindustrialisation européenne et une production locale des biens stratégiques afin de renforcer la résilience face aux crises.

L'OGBL prône la fin du dumping social ainsi que des pratiques qui précarisent et milite pour que des normes sociales et environnementales élevées fassent parties intégrantes des accords commerciaux que concluent l'UE. Un mécanisme d'ajustement aux frontières permettrait de garantir une concurrence loyale pour les produits européens et de prévenir les délocalisations. Ce cadre élèverait également les standards mondiaux en ce qui concernent les droits des travailleurs et la préservation de l'environnement.

15. Le contexte européen

Ces dernières années, l'Europe a été confrontée à des défis sociaux de plus en plus importants. Aujourd'hui, il semble bien que nous soyons encore très loin de la réalisation d'une « Europe sociale ». En effet, les inégalités continuent de se creuser, en dirigeant l'UE vers une crise économique, politique et sociale. Les taux de chômage augmentent et de plus en plus de personnes se retrouvent dans des situations précaires. À cela vient s'ajouter une déréglementation croissante du « marché du travail », qui menace de plus en plus la stabilité sociale et économique de l'Union européenne. Avec la montée inquiétante de l'extrême droite, l'Europe est confrontée à un autre défi qui pourrait mettre en péril la paix et aggraver la situation au sein de l'UE.

L'OGBL continuera à s'engager pour une UE du progrès social, reposant sur le respect des droits fondamentaux et des droits sociaux. Il est temps que les institutions européennes et les gouvernements nationaux ouvrent les yeux et voient ce qu'ils sont en train de faire de l'Europe. Pour l'OGBL, il est indispensable que les responsables politiques européens et nationaux réorientent leur politique et construisent une Europe basée sur la solidarité, l'égalité, la justice, la cohésion sociale, la paix et la démocratie.

15.1. Les revendications de l'OGBL et de la CES au niveau européen

Les visions de l'OGBL et de la Confédération européenne des syndicats pour une Europe sociale sont :

a. Renforcer la dimension sociale de la construction européenne

L'OGBL et la CES vont intensifier leur mobilisation afin que les droits sociaux priment sur les droits économiques. À cet égard, l'OGBL soutient l'inclusion d'un protocole de progrès social dans les traités afin de mettre l'accent sur l'amélioration des conditions de travail et de vie, promouvoir la convergence sociale vers le haut et prendre des mesures contre la crise du coût de la vie en Europe.

b. Augmentation des salaires en Europe

Suite à l'adoption de la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE, l'OGBL et la CES vont intensifier leur mobilisation dans le cadre de la mise en œuvre de cette directive. Les gouvernements nationaux doivent respecter les dispositions de la directive, notamment le respect des seuils fixés, afin de s'assurer que les salaires permettent aux salariés de vivre décemment.

c. Renforcement du dialogue social européen

L'OGBL est d'avis que le renforcement du dialogue social européen va de pair avec le renforcement du dialogue social national. L'OGBL soutient les efforts de la CES pour mettre en place un représentant dans chaque direction générale (DG) de la Commission européenne afin de s'assurer que le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux soient respectés tant au niveau européen que national et que les systèmes nationaux de négociation collective soient respectés. À cet égard, l'OGBL s'engage également à soutenir les efforts de la CES dans la mise en place d'un mécanisme d'alerte ou de plainte lorsque les syndicats sont mis à l'écart dans la mise en œuvre des politiques.

d. Transition juste et anticipation des changements

Face aux changements rapides dans le monde du travail provoqués par la transition verte et numérique, l'OGBL s'associe à la demande de la CES et plaide pour une directive européenne pour une transition juste dans le monde du travail, par l'anticipation et la gestion du changement, avec la participation des syndicats et la négociation collective comme principes directeurs.

e. Numérisation : placer l'humain au cœur de l'innovation

L'OGBL s'engage avec la CES en faveur d'une directive européenne sur les systèmes algorithmiques au travail, afin de garantir la protection des salariés contre l'utilisation abusive de tels systèmes (p. ex. système de surveillance, système de contrôle, système de prise de décision) sur le lieu de travail. En outre, l'OGBL s'engage pour le respect du principe du « contrôle humain » dans le droit européen afin de s'assurer que les humains gardent le contrôle sur les systèmes algorithmiques.

f. Mettre fin à la précarisation de l'emploi

Ensemble avec la CES, l'OGBL se mobilise pour combattre la précarisation croissante des emplois. Ceci inclut la lutte contre le faux travail indépendant, en particulier dans le secteur des plateformes, ainsi que contre les stages non rémunérés et les stages fictifs.

g. Démocratie et égalité au travail

Le renforcement des droits à l'information, à la consultation et à la participation des salariés ainsi que des syndicats et des représentants des salariés reste une priorité pour l'OGBL.

h. Pour des investissements dans la protection sociale

L'OGBL souligne, au même titre que la CES, que des investissements publics substantiels dans les services sociaux sont nécessaires afin d'éradiquer et de prévenir la pauvreté et les inégalités et d'assurer l'inclusion et une protection sociale adéquate. L'OGBL plaide également pour des pensions adéquates, la suppression des écarts en matière de pension entre hommes et femmes, un âge de départ en pension raisonnable, l'indexation des pensions suivant l'inflation et l'augmentation du coût de la vie et des pensions minimales garanties pour toutes les générations.

i. Pour une règle d'or des finances publiques

L'OGBL appelle à un nouveau cadre budgétaire qui devrait permettre aux États membres d'avoir des objectifs fiscaux

spécifiques à chaque pays, avec des voies d'ajustement différents, intégrant, avec des seuils minimaux, une règle d'or pour les investissements publics, selon laquelle les nouveaux investissements publics seraient financés par la dette et ancrés dans l'agenda social et vert européen pour la transition écologique.

j. Réformer le semestre européen pour stimuler l'investissement public

Ensemble avec la CES, l'OGBL s'engage auprès de la Commission européenne pour fixer des critères minimaux contraignants pour l'implication des syndicats dans le Semestre européen, afin de donner aux syndicats le droit de s'exprimer sur les politiques et les trajectoires économiques et budgétaires ainsi qu'une capacité de négociation sur toutes les questions relatives à l'emploi, aux salaires et aux droits sociaux. L'OGBL plaide en outre en faveur d'un niveau minimum d'investissements publics dans les budgets nationaux et pour un cadre qui aligne mieux l'investissement privé sur les objectifs communs de l'UE dans un cadre de financement durable.

k. Une politique monétaire qui favorise le progrès social et la justice fiscale

L'OGBL soutient une politique monétaire qui favorise le progrès social et qui vise notamment le plein emploi, le travail décent, la transition juste et les emplois de qualité.

L'OGBL plaide en outre pour l'augmentation du taux d'imposition des plus riches, ainsi que pour l'augmentation des taux d'imposition du capital au même niveau que l'imposition du travail.

l. Intégration et protection des groupes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi

L'OGBL veillera à ce que les groupes les plus vulnérables, notamment les personnes handicapées, bénéficient de conditions de travail et d'un traitement équitables. L'OGBL s'engage en outre à protéger les travailleurs migrants contre toute forme d'abus de la part des employeurs.

m. Pour une politique européenne coordonnée et progressiste en matière de commerce international

L'OGBL plaide pour une politique commerciale fondée sur la défense des emplois et le respect des droits des travailleurs. Des normes de travail renforcées et un seuil minimum de protection sociale sont nécessaires pour garantir une meilleure protection des travailleurs. Des services publics accessibles doivent être renforcés et protégés par des investissements. L'OGBL plaide en outre pour la révision des accords commerciaux existants qui ne protègent pas les droits de l'homme, le travail et l'environnement. Enfin, l'OGBL soutient la demande de la CES selon laquelle l'OMC doit être réformée, pour que l'OIT puisse bénéficier du statut d'observateur au sein de l'OMC.

n. Renforcement de l'apprentissage tout au long de la vie et droit à la formation

L'OGBL continuera à s'engager pour un droit garanti à la formation continue pour tous les salariés. Chaque salarié doit avoir le droit d'exiger de son employeur la participation à une formation continue. Ce droit pourra être inscrit dans les conventions collectives.

o. Garantir l'égalité homme-femme au niveau européen

L'OGBL revendique des mesures effectives pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. L'OGBL s'engage notamment à une mise en œuvre effective de la directive sur la transparence des rémunérations.

p. S'engager pour les conditions de vie des personnes âgées

L'OGBL ensemble avec la FERPA (Fédération européenne des retraités et des personnes âgées) de la CES exprime sa solidarité avec toutes les organisations syndicales qui luttent contre la diminution du pouvoir d'achat des pensions / retraites et s'opposent au démantèlement des systèmes de retraite.

L'OGBL demande à tous les acteurs que le principe « toute personne d'âge avancé a le droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité » (socle européen des droits sociaux de l'UE) soit rempli de vie et appliqué à tous les niveaux.

q. Lutter contre l'extrême-droite

Face au virage à droite dans l'UE, l'OGBL continuera à s'opposer à cette idéologie politique qui contribue à diviser la société et dont les salariés sont les premières victimes.

15.2. Pour la paix et contre le réarmement

Dans le contexte géopolitique actuel, les pays membres de l'OTAN sont pressurés d'augmenter leur budget militaire à 2%, voire à 3% ou même 5% du PIB. Les industries d'armement se réjouissent alors que les budgets sociaux subissent l'austérité et la transition vers les énergies renouvelables aura besoin des milliards qui partent maintenant dans les armements en vue des prochaines guerres. L'OGBL s'oppose à ces tendances et revendique des négociations entre les grandes puissances pour un désarmement et une limitation des missiles nucléaires.

15.3. Mettre en œuvre les conventions de l'OIT

L'OGBL doit constater que le Luxembourg n'a toujours pas ratifié un certain nombre de conventions de l'OIT, dont la convention sur la violence et le harcèlement (C190) et la convention sur la négociation collective (C154). L'OGBL fait appel aux partis politiques pour remettre l'adoption de ces conventions particulièrement importantes pour la protection de travailleurs à l'ordre du jour.

15.4. La coopération au sein de la Grande Région

Pour l'OGBL, la coopération entre les différents syndicats dans la Grande Région, qui compte environ 274 400 frontaliers, reste primordiale. Bien que certains obstacles aient pu être éliminés au cours des dernières années, il en reste encore d'autres qui compliquent la vie quotidienne des travailleurs frontaliers. Afin d'éviter que les travailleurs de la Grande Région ne soient privés de certains droits lorsqu'ils franchissent la frontière, les syndicats doivent unir leurs forces et renforcer leur coopération. Le gouvernement luxembourgeois dépend en grande partie de la main-d'œuvre provenant des différentes parties de la Grande Région. Il est donc indispensable que le gouvernement mette en place une politique promouvant la coopération transnationale dans la Grande Région et comprenant tous les domaines contribuant au développement social et à une économie durable. Une coopération renforcée est notamment nécessaire dans le domaine de l'éducation, la formation professionnelle, la santé, le logement, les transports et les infrastructures nécessaires à ces secteurs.

Afin de promouvoir cette coopération, l'OGBL s'engage pour que des solutions concernant d'éventuelles rétrocessions soient discutées et trouvées. Cela permettra de maintenir dans les régions concernées les infrastructures nécessaires qui sont utilisées quotidiennement par les frontaliers.

L'OGBL a pour objectif que tous les frontaliers de la Grande Région soient placés sur un pied d'égalité et qu'aucune région ne soit favorisée ou désavantagée à l'avenir.

16. Pour que les travailleurs frontaliers soient pleinement reconnus dans le système social et économique luxembourgeois

Chaque jour, plus de 200 000 personnes quittent les pays limitrophes du Luxembourg et s'affairent dans les entreprises du pays. C'est au Luxembourg que tous ces travailleurs paient leurs impôts sur le salaire et leurs cotisations sociales, ils contribuent donc largement à la création de la richesse nationale et au financement de l'Etat social et de la sécurité sociale. En conséquence, l'OGBL demande que tous les droits sociaux s'appliquent d'une manière équitable à tous les travailleurs, sans distinction, quel que soit leur lieu de résidence ou leur nationalité. L'OGBL demande également l'égalité de traitement entre frontaliers et résidents au niveau de la fiscalité.

L'OGBL revendique, que la gratuité des transports en commun soit étendue jusqu'aux premières gares des pays limitrophes. L'OGBL demande en outre que le gouvernement mette en place des législations sociales et négocie avec les pays voisins une harmonisation des accords bilatéraux, pour éviter toute situation où les travailleurs frontaliers seraient pénalisés, voire se retrouvent sans ressources financières par le fait qu'ils sont soumis à plusieurs législations qui se contredisent.

17. Défendre le modèle luxembourgeois du dialogue social

Ces dernières années ont à nouveau démontré l'importance que revêt un dialogue social institutionnalisé au Luxembourg. La crise du Covid-19, l'impact de la rapide augmentation de l'inflation suite à l'invasion russe en Ukraine et d'autres défis encore ont prouvé qu'un dialogue sérieux sur le plan national entre partenaires sociaux clairement établis a pu apporter des solutions à ces situations.

Le comité de coordination tripartite — un instrument presque unique en Europe— a toujours su trouver, avec l'apport et le soutien de l'OGBL, des réponses conséquentes et appropriées pour faire face aux crises, dans un esprit constructif et de responsabilité.

Cependant, dans le contexte européen et surtout national, le dialogue social et le rôle des syndicats ont été remis en question par des organisations patronales ainsi que par le gouvernement et ceci à plusieurs niveaux.

L'attaque du gouvernement sur le droit de négociation des conventions collectives de travail par les syndicats et les remises en cause de la représentativité et du rôle des syndicats indiquent une volonté manifeste de détruire le dialogue social dans le but d'affaiblir ces derniers en tant que représentants des salariés forts et indépendants.

La déclaration de la Hulpe sur le socle européen des droits sociaux, signée le 16 avril 2024, reconnaît le rôle fondamental des syndicats dans le cadre du dialogue social et du modèle social européen et prévoit un renforcement clair et sans équivoque du dialogue social institutionnalisé en reconnaissant l'importance des syndicats. Cette déclaration signée par l'ensemble des partenaires sociaux et la Commission européenne prévoit également un renforcement de ce rôle afin de garantir un modèle social progressiste et démocratique.

Malgré ces déclarations au niveau européen, l'OGBL et les autres syndicats ont connu en 2024 la pire attaque sur le modèle luxembourgeois du dialogue social et de la négociation des conventions collectives.

Ces attaques insensées vont à l'encontre de toute politique visant un meilleur dialogue social entre partenaires sociaux et une vraie démocratie dans le monde du travail.

Les syndicats jouent depuis des décennies un rôle central dans le modèle social luxembourgeois et ce rôle doit être préservé et même renforcé.

Afin de renforcer les syndicats en tant qu'acteur central du dialogue social, l'OGBL revendique une revalorisation de leur rôle au Luxembourg, au niveau de toutes les instances consultatives au tels que le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ), le Conseil économique et social (CES) ainsi que toutes les autres instances qui touchent de près ou de loin aux conditions de vie des travailleurs.

L'OGBL exige aussi d'être associé à toutes les discussions stratégiques concernant le devenir de l'économie luxembourgeoise, les questions environnementales et la lutte contre la crise du logement.

Pour l'OGBL, seul un dialogue social d'égal à égal entre partenaires sociaux peut garantir la paix sociale telle que le Luxembourg l'a connue au cours de ces dernières décennies et être le garant d'une vraie démocratie.

17.1. Renforcement des droits des représentants du personnel

Dans le cadre du renforcement du dialogue social au niveau des entreprises, l'OGBL revendique des améliorations substantielles au niveau de la cogestion en entreprise. Un renforcement des droits des prérogatives des délégations du personnel serait le garant d'une meilleure prise en compte des avis et propositions des délégations du personnel en vue de la protection et à l'amélioration des conditions de travail des salariés dans l'entreprise.

Dans ce même contexte, l'OGBL revendique un abaissement des différents seuils en ce qui concerne l'instauration d'une délégation du personnel et la participation des représentants du personnel dans le cadre de la cogestion en entreprise et ceci à tous les niveaux, y inclus la présence de ces derniers dans les conseils d'administration.

Afin de remplir ces missions en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur, il est urgent de revoir les procédures en vue de renforcer substantiellement la protection contre le licenciement des délégués du personnel pour éviter les pressions patronales par rapport à l'exécution de leur mandat.

18. Démocratie et libertés fondamentales

Les nombreuses crises auxquelles nous sommes confrontées renforcent et aggravent les tensions sociales à travers le monde. Le changement climatique et le nombre croissant de conflits guerriers entraînent des flux migratoires de plus en plus importants. En parallèle, l'accumulation sans gêne d'une part toujours plus importante des richesses produites par un petit nombre de milliardaires exerce une pression sans pareil sur les états, menant à un affaiblissement de l'état-providence et au démantèlement des services publics.

Menacés dans leur existence, sans perspective d'amélioration, un nombre croissant d'électeurs et d'électrices se tournent vers des forces réactionnaires et d'extrême-droite. Or, loin de s'attaquer aux causes réelles des problèmes, ces mêmes forces se comportent très souvent en porte-paroles, voire en alliés du grand capital et poursuivent avec davantage de brutalité les politiques ultralibérales qui ont mené aux crises actuelles.

Afin d'étouffer dans l'œuf toute forme de contestation sociale, l'extrême-droite, une fois au pouvoir, opère un tournant autoritaire, s'attaquant aux libertés fondamentales et aux institutions démocratiques. Elle est de plus en plus souvent rejointe en cela par des représentants de la droite dite « classique », voire par d'autres représentants d'un ultralibéralisme économique.

La première des libertés fondamentales à laquelle s'attaquent ces forces est souvent la liberté syndicale, fruit de décennies de lutte et de militantisme syndical. La raison pour cela est simple : Le mouvement syndical est une des dernières forces organisées dans des sociétés toujours plus individualistes et isolées, capable d'apporter des réponses collectives et de riposter aux offensives néolibérales en cours et à la captation toujours plus importante des richesses produites par les ultrariches.

L'extrême-droite et ses alliés ne s'arrêtent cependant pas là. C'est tout le système démocratique qui est menacé. Liberté de manifester, de s'organiser librement, liberté de parole, liberté de presse : Ce sont les fondements même de nos sociétés, issus pour beaucoup de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, qui sont sous attaque.

Face à ces attaques toujours plus pressantes et mieux coordonnées, les forces progressistes et démocratiques quelles qu'elles soient doivent s'unir, et le mouvement syndical doit jouer pleinement son rôle de rempart de la démocratie. L'extrême-droite et l'autoritarisme ne peuvent jamais être une option et sont toujours les ennemis des intérêts des salariés, des pensionnés et de leurs familles, et ce partout dans le monde. L'OGBL en est conscient et prend ses responsabilités en la matière.

Conclusion

Le syndicat unitaire est le meilleur moyen pour renforcer la position du salariat face au patronat et au gouvernement

Les récentes crises, l'orientation néolibérale du gouvernement actuel et notamment les tentatives de mise à l'écart des organisations syndicales, voire la remise en question du modèle tripartite, ont plus que jamais démontré la nécessité d'une unité du mouvement syndical au Luxembourg.

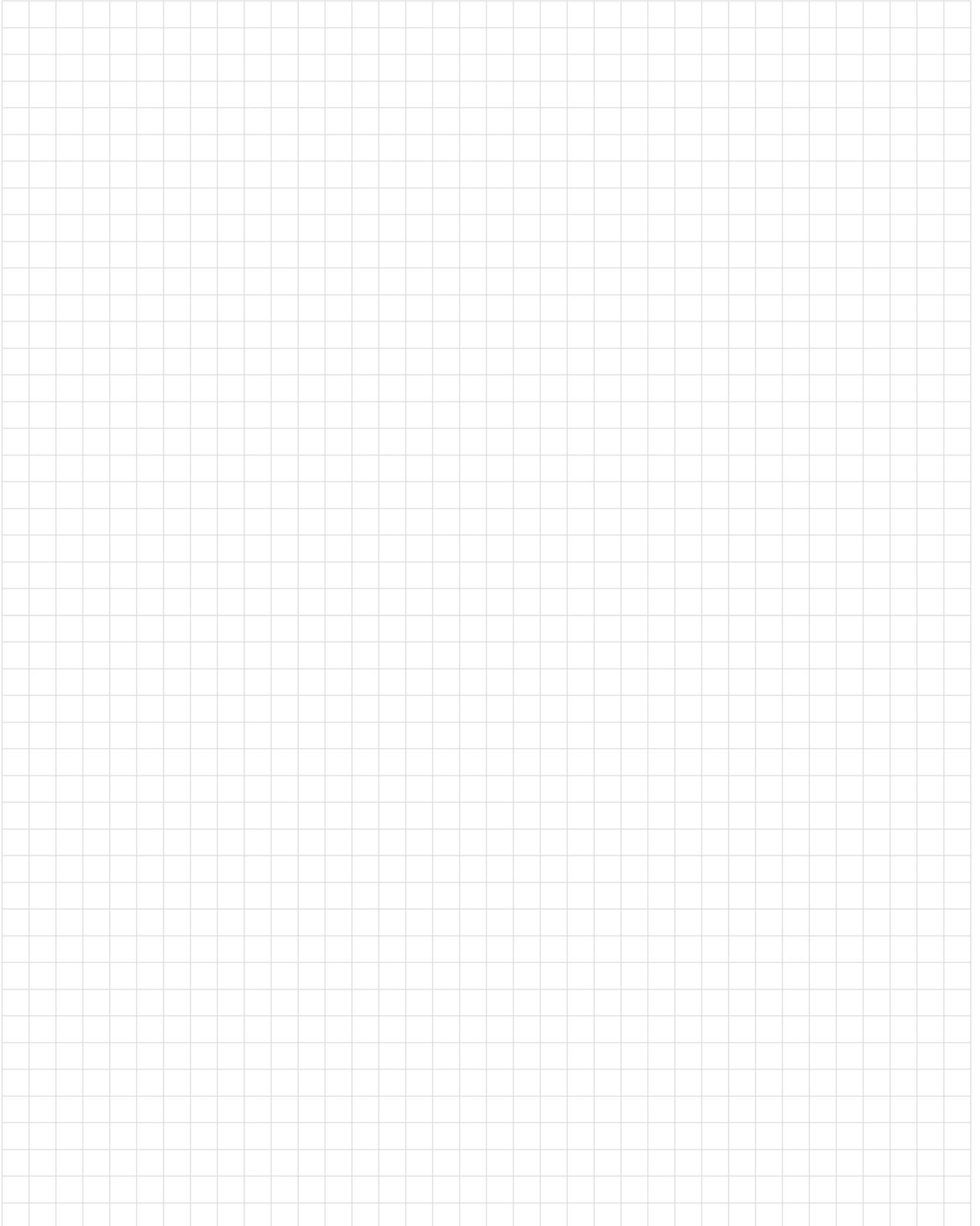
Plus que jamais, la division et la fragmentation du mouvement syndical luxembourgeois sont historiquement dépassées. Pour pouvoir agir syndicalement de la manière la plus efficace, dans l'intérêt de tous les travailleurs, face aux organisations patronales et à la politique, il faut agir concrètement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

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

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

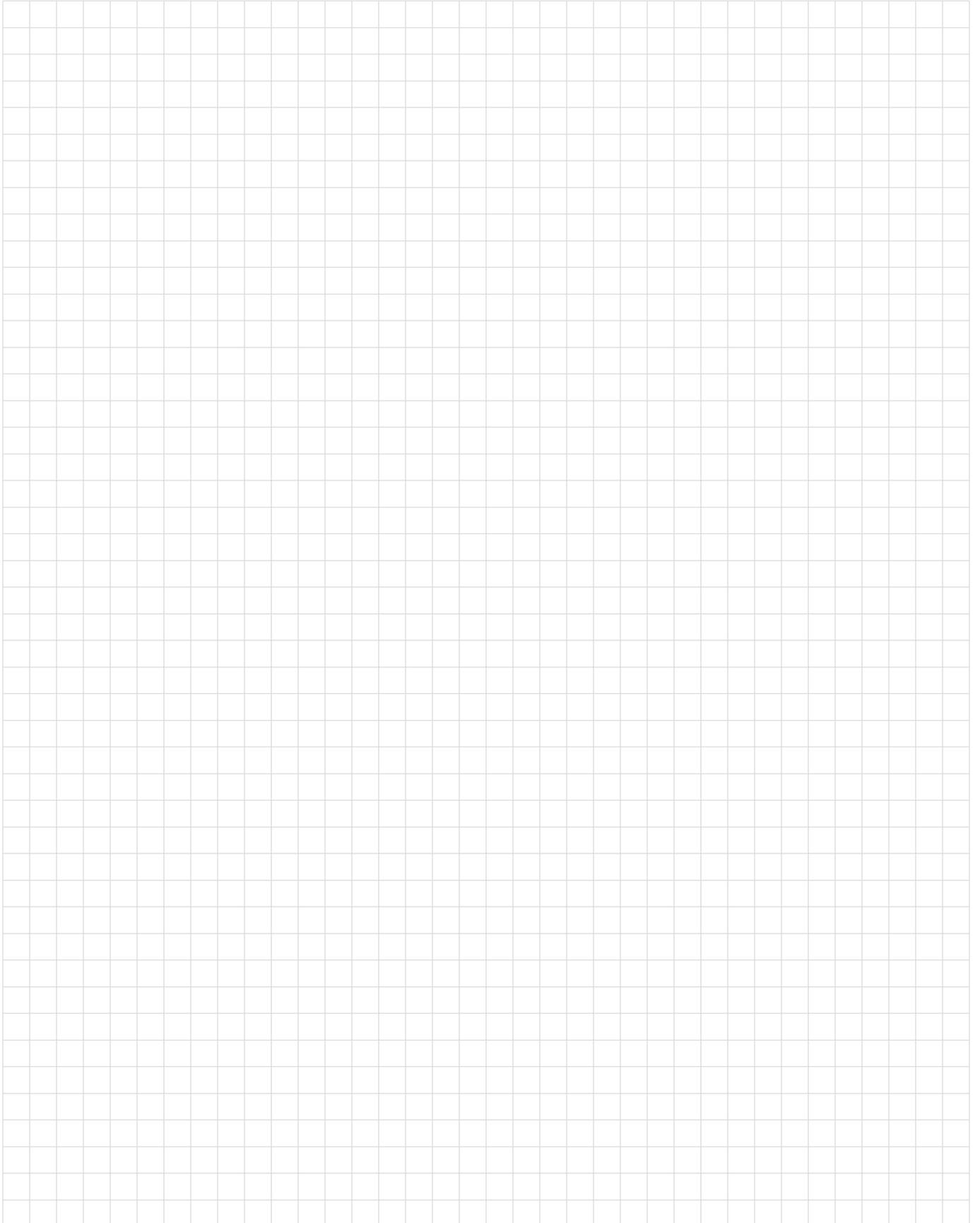
notes

hello.ogbl.lu



notes

hello.ogbl.lu



JAMAIS SEUL FACE À
L'INJUSTICE SOCIALE!

OGB•L
— LE SYNDICAT