

AKTUELL

#5 2022 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER

Les engagements
du gouvernement

**Les urgences sociales restent
nombreuses et le gouvernement
a encore le temps d'agir!**

AKTUELL

#5 2022 | LE MAGAZINE DE L'OGBL I

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy
B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette
Tél.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20
Internet: www.ogbl.lu
e-mail: ogbl@ogbl.lu

Éditeur responsable pour la Belgique

Jacques Delacollette
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Impression

Techprint Esch/Lankelz
décembre 2022

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



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-27
<p>Les urgences sociales restent nombreuses et le gouvernement a encore le temps d'agir!</p> <p>Conseil énergie: Contrôle du chauffage, avant la prochaine période de chauffe</p> <p>Des attaques inacceptables de l'OCDE contre notre système social</p> <p>Quand les rendements des propriétaires immobiliers sont plus importants que les limites financières des ménages locataires</p> <p>Le rétablissement de l'équilibre financier de la CNS ne doit pas se faire au détriment des assurés</p> <p>"Make Amazon Pay"</p> <p>68^e Congrès du FNCTTFEL-Landesverband: La fusion avec l'OGBL devrait se faire en 2024</p> <p>Rassemblement intersyndical à Schengen: Les syndicats tirent la sonnette d'alarme</p> <p>L'OGBL apporte son soutien à la FGTB (Belgique) et à IG Metall (Allemagne)</p> <p>Europe: Protéger les travailleurs face aux nouveaux défis de la digitalisation</p>	
◆ Echos du terrain	P 28-47
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Regards	P 48-52
<p>Orange Week: La violence contre les femmes et les filles doit nous interpeller toutes et tous</p> <p>Semaine contre les discriminations: Un franc succès du département des Immigrés</p>	
◆ Zoom sur les sections locales	P 53-58
◆ Frontaliers	P 59-60
<p>Frontaliers allemands: Assemblées des membres 2022 & ouverture d'un nouveau bureau à Hinkel</p> <p>34 jours de télétravail pour les frontaliers français</p>	
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 62-63
<p>Tout ce qu'il faut savoir sur le congé pour raisons familiales</p>	
◆ Divers	P 64-66
<p>L'ONG OGBL en Bolivie: Nouvelle directrice, compagne de route de longue date</p> <p>Fonds de l'OGBL en faveur des étudiant.e.s</p>	

Le gouvernement a encore du pain sur la planche

Cela fait désormais un peu plus de quatre ans que le gouvernement actuel est en place. A l'époque, l'OGBL n'avait pas manqué de saluer toute une série d'engagements retenus dans l'accord de gouvernement, car elles répondaient à un certain nombre de revendications de l'OGBL. Quatre ans plus tard et à un an des prochaines élections nationales, nous avons jugé opportun de repasser ces mêmes engagements à la loupe, pour voir ce qui a été réellement entrepris et... ce qui ne l'a pas été. Nous y consacrons notre dossier central dans cette nouvelle édition de l'Aktuell et nous vous invitons à le découvrir.

Car si la dernière tripartite a certes apporté un certain nombre de réponses urgentes et nécessaires à la crise aiguë du pouvoir d'achat que nous traversons actuellement, il ne faudrait pas oublier pour autant qu'il y a encore de nombreuses autres urgences sociales dans le pays. La liste des dossiers qui devraient constituer des priorités pour le gouvernement est même très longue. A commencer par la fiscalité au niveau de

laquelle des injustices profondes subsistent au Luxembourg. La présidente de l'OGBL revient d'ailleurs dans sa Mise au point, quelques pages plus loin, sur la nécessaire adaptation du barème fiscal à l'inflation qui se fait toujours attendre.

Et comme nous l'écrivons notamment en 1^{re} page de couverture, le gouvernement actuel a encore le temps d'agir d'ici le 8 octobre 2023, date des prochaines élections nationales.

Par ailleurs, vous retrouverez dans ce nouveau numéro de l'Aktuell, comme d'habitude, ce qui a marqué l'actualité sociale du pays au cours des dernières semaines, les résultats de négociation de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités et les conflits qui ont cours actuellement dans les entreprises, sans oublier l'actualité des autres structures de l'OGBL.

Bonne lecture...

Et bonnes fêtes de fin d'année.



Olivier Landini
responsable du service
communication

new

Vous souhaitez recevoir l'Aktuell sous forme digitale? C'est possible désormais!

Vous ne désirez plus recevoir l'Aktuell - le magazine de l'OGBL - sous forme papier, mais souhaitez le recevoir désormais uniquement sous forme digitale? Faites-le nous savoir, en nous le signalant sur:

aktuell.ogbl.lu

La prochaine édition de l'Aktuell vous parviendra ainsi par courrier électronique.



Le samedi, 3 décembre 2022 s'est tenue à Esch-sur-Alzette la Marche de solidarité contre les violences faites aux femmes. Cette manifestation s'inscrivait dans le cadre de l'«Orange Week», à laquelle l'OGBL et plus particulièrement son département des Femmes OGBL Equality a activement participé. (Lire également en page 48)





science

coeurs
er au
poigne

STOP

IES
D TRE
T PE
T S

Non-violence
is the summit
of bravery
Mahatma Gandhi
To a life
in peace
with respect

respect

betreff
Allegria

betreff
Allegria

Adaptations au 1^{er} janvier 2023

◆ Le salaire social minimum (SSM), le revenu d'inclusion sociale (REVIS) et le revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) devraient en principe augmenter de 3,2% à partir du 1^{er} janvier 2023. Le Conseil du gouvernement a en effet donné son accord le 25 novembre dernier à deux projets de lois allant dans ce sens. A l'heure où nous mettions sous presse, les textes n'avaient toutefois pas encore été votés à la Chambre des députés. Même si ces adaptations relèvent quasiment d'un automatisme (adaptations tous les deux ans suivant l'évolution du salaire moyen), la législation prévoit néanmoins que le gouvernement dépose à chaque fois un projet de loi correspondant.

A noter que les **pensions**, qui sont désormais ajustées tous les ans, augmenteront quant à elles de 2,2% au 1^{er} janvier 2023.

Enfin, la **baisse de la TVA** décidée lors de la dernière tripartite entrera également en vigueur au 1^{er} janvier 2023. Pour rappel: la TVA normale passera de 17 à 16%, le taux intermédiaire de 14 à 13% et le taux réduit de 8 à 7%.

En ces temps de crise du pouvoir d'achat, une politique budgétaire contracyclique devient indispensable

Le 15 novembre dernier, l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés (CSL) a adopté à l'unanimité son avis concernant le budget de l'État 2023. La CSL y note que, alors qu'elles sont à peine remises du ralentissement économique causé par la pandémie du Covid-19, les économies luxembourgeoise, européenne et mondiale sont à nouveau confrontées à une période d'instabilité et d'incertitudes économiques provoquée par la guerre en Ukraine et la hausse des prix qui en résulte.

Dans ce contexte économique très incertain, la CSL souligne la nécessité d'adopter une politique budgétaire contracyclique qui devrait reposer sur deux piliers importants: le soutien des ménages par une hausse des dépenses sociales pour renforcer leur pouvoir d'achat, ainsi qu'une hausse généralisée de l'investissement.

La CSL salue la nature expansive du projet de budget pour laquelle une dégradation (temporaire) des finances publiques doit être prise en compte. Or, cette détérioration reste complètement raisonnable et doit être comprise comme un prix à payer pour garantir une stabilité économique et sociale au sein du Grand-Duché.

Par ailleurs, la CSL estime que l'ampleur de la dégradation budgétaire projetée pour les quatre derniers mois de 2022 sera moindre que prévue, améliorant ainsi aussi la situation pour 2023. Ce constat est confirmé par les projections budgétaires de la Commission européenne, qui sont

plus optimistes que les projections du ministère des Finances.

La situation des finances publiques apparaît donc mieux qu'annoncée et permet d'adopter une politique budgétaire contra-cyclique indispensable pour éviter une récession et pour compenser, du moins en partie, la demande privée qui tend à se replier dans cette période d'incertitude économique. Cette politique budgétaire doit soutenir les ménages par une hausse des dépenses sociales pour renforcer leur pouvoir d'achat.

Dans ce contexte, la CSL regrette que les inégalités sociales et la pauvreté ne soient pas parmi les priorités de ce projet de budget dans lequel aucune mesure concrète n'est prévue pour contrer ces problèmes sociaux. Pourtant, les inégalités et la pauvreté sont en constante progression et elles sont alimentées davantage par une inflation qui touche les pauvres d'une manière plus forte que les riches. Combinée à la hausse continue des taux d'intérêts sur les emprunts des ménages, l'inflation représente un risque aigu pour les ménages qui voient leur pouvoir d'achat s'effondrer.

De ce fait, la CSL insiste sur ses revendications pour une action résolue contre la pauvreté et les inégalités (prestations familiales, salaire social minimum et surtout fiscalité).

L'avis complet de la CSL est accessible sur: www.csl.lu ◇

Peter Hebblethwaite de P&O Ferries désigné «pire patron au monde»

La Confédération syndicale internationale (CSI) a décerné en novembre dernier, lors de son 5^e Congrès mondial, le titre de «pire patron au monde» à Peter Hebblethwaite de P&O Ferries. L'entreprise P&O Ferries a en effet licencié illégalement 786 marins en mars dernier via une vidéo Zoom préenregistrée, ce qui constitue une violation de la législation britannique en matière de consultation et de notification. Interrogé par des législateurs, Peter Hebblethwaite a admis, sans vergogne, avoir enfreint la loi et a même déclaré qu'il serait prêt à le refaire. Son affaire est toujours en cours d'enquête par le Service d'insolvabilité britannique en cas d'infractions civiles potentielles et pourrait faire l'objet d'une action en justice. Récemment, Hebblethwaite a même dû abandonner une table ronde d'un événement de l'industrie aux États-Unis après avoir reçu une lettre cinglante du président de la Commission des transports et de l'infrastructure de la Chambre des Représentants des États-Unis, le démocrate Peter De Fazio, demandant de supprimer son nom de la liste des participants.

Sur la deuxième marche du podium, on retrouve un nom plus connu, celui de Jeff Bezos, le président du conseil d'administration d'Amazon qui avait déjà remporté le titre de «pire patron au monde» en 2014. Ce dernier est suivi d'Alan Joyce, le directeur général de Qantas. ◊



L'OGBL renouvelle son accord de coopération avec la CGTP-IN

L'OGBL et la CGTP-IN – qui est la plus grande organisation syndicale du Portugal – ont renouvelé le 29 novembre dernier leur accord de coopération. Les deux syndicats entretiennent des relations de longue date: le 1^{er} accord de coopération remonte ainsi à 1992. Le nouvel accord a pour objectif d'approfondir les relations entre les deux organisations et tout particulièrement le travail syndical auprès des travailleurs portugais résidents au Luxembourg. L'accord prévoit notamment de renforcer le service d'assistance à l'adresse des travailleurs et pensionnés portugais, à organiser des événements annuels dédiés à l'immigration portugaise, d'étudier les moyens visant à mieux accompagner les procédures en matière de sécurité sociale afin de garantir l'effectivité de leurs droits aux travailleurs et aux pensionnés ainsi qu'un travail plus étroit dans le domaine de la formation syndicale et professionnelle. ◊



L'OGBL signe un accord de collaboration avec la FACVL



L'OGBL et la Fédération des associations capverdiennes du Luxembourg (FACVL) ont signé le 22 octobre dernier un accord de collaboration. Cet accord vise notamment à donner davantage de visibilité à la FACVL et les 20 organisations qu'elle regroupe. Par cet accord, l'OGBL devient un partenaire privilégié de la FACVL dans le cadre de ses activités sportives et culturelles. Il s'agit d'un signe fort et déterminé de la volonté des deux organisations de travailler ensemble. ◊

Une adaptation du barème à l'inflation, grad elo!

Si nous avons tous appris que ce gouvernement n'entend plus faire de réforme fiscale de grande envergure avant les élections, alors qu'il l'avait annoncé dans le programme gouvernemental de 2018, il n'en reste pas moins que des adaptations fiscales substantielles restent largement possibles, voire indispensables.

En premier lieu, une adaptation du barème à l'inflation doit intervenir au plus vite. C'est le moment. Ceci ne constitue pas une vraie réforme, mais uniquement le statu quo dans la mesure où elle évite l'augmentation de la pression fiscale notamment pour les faibles et moyens revenus.

En effet, si l'on n'adapte pas automatiquement le barème à l'inflation, on commet un vol sur le net au niveau de chaque tranche indiciaire («Nettoindexklau»), puisque le salaire net progresse moins que les 2,5% de l'index et donc moins que l'inflation.

Cela signifie non seulement une augmentation de la pression fiscale, mais aussi une perte de pouvoir d'achat. Donc pour que l'index puisse pleinement jouer son rôle, il faut qu'il soit accompagné d'une adaptation du barème à l'inflation.

Aussi longtemps que ceci ne sera pas réalisé, le gouvernement continuera à augmenter les impôts en pleine crise de pouvoir d'achat.

La même chose vaut pour les crédits d'impôts qui, pour garder leur valeur réelle, doivent être adaptés régulièrement à la fois en ce qui concerne leurs niveaux, mais aussi leurs critères d'attribution afin d'éviter qu'ils ne deviennent plus restrictifs avec le temps.

Par ailleurs, n'oublions pas que ce sont pour l'instant essentiellement les ménages qui financent les dépenses, certes nécessaires, réalisées d'abord dans le cadre de la crise sanitaire, ensuite dans la crise énergétique. La part de recettes provenant de l'impôt sur les revenus dans l'imposition générale devient de plus en plus grande alors que la part des recettes

provenant des entreprises diminue.

Ce sont donc surtout les ménages qui ont financé les dépenses dues à la crise du Covid-19, ce sont surtout les ménages qui payent pour le plafonnement des prix énergétiques; et ce sont surtout les ménages qui payent pour les aides aux entreprises vulnérables introduites en raison de l'augmentation des prix énergétiques.

Il est grand temps de remédier à cette évolution et de rendre aux ménages ce qui leur est dû.

Et une adaptation du barème à l'inflation constitue la voie royale pour le faire. Parce que l'OGBL ne défend pas seulement le «brut» de l'index, mais également son «net» ♦



Nora Back, Présidente de l'OGBL



Les urgences sociales restent nombreuses et le gouvernement a encore le temps d'agir!

La dernière tripartite est venue apporter un certain nombre de réponses nécessaires à une situation de crise aiguë du pouvoir d'achat à laquelle il fallait réagir très rapidement. Grâce à la détermination de l'OGBL, elle a notamment permis de corriger l'erreur de la tripartite précédente qui avait débouché sur une manipulation massive et inacceptable de l'index. Mais pour autant, les urgences sociales auxquelles le pays doit faire face restent encore très nombreuses. Il s'agirait pour le gouvernement de ne pas les oublier.

Dans ce contexte, l'OGBL constate que le récent discours sur l'état de la nation du Premier ministre ainsi que le projet de budget de l'Etat pour 2023 présenté par le ministre des Finances sont loin d'être à la hauteur des enjeux. Réuni le 24 octobre dernier, le Comité exécutif de l'OGBL a ainsi jugé totalement incompréhensible que ni le Premier ministre ni la ministre des Finances n'aient dit un mot, lors de leurs interventions respectives, quant à la pauvreté rampante et les inégalités qui se creusent dans le pays, alors même que de plus en plus de ménages peinent à joindre les deux bouts.

L'OGBL salue évidemment l'accent fortement mis sur l'écologie pendant le discours sur l'état de la nation, mais il ne peut

s'en contenter au regard de toutes les autres urgences sociales que rencontre le pays. Oui, il y a une urgence climatique. L'OGBL l'a prise très au sérieux et soutient d'ailleurs toutes les initiatives visant à atteindre les objectifs retenus dans l'accord de Paris, mais il y a parallèlement aussi d'autres priorités que le gouvernement ne peut pas simplement ignorer et auxquelles il doit s'atteler. Or, sur ce terrain, l'OGBL observe que le gouvernement ne propose aucune nouvelle initiative majeure, alors qu'il y aurait tant à faire.

A commencer par le droit du travail. Tout le monde est conscient que le monde du travail est aujourd'hui en pleine mutation. Dans ce contexte, le droit du travail doit donc lui aussi absolument évoluer pour s'adapter aux nouvelles réalités. On peut citer l'exemple des travailleurs des plateformes numériques (*Crowdworkers, Clickworkers, Microworkers, AppJobber...*) qui ont besoin d'un cadre légal adapté à ces nouvelles façons de travailler. Mais pas seulement. L'OGBL avait par exemple salué un certain nombre d'engagements pris par le gouvernement en 2018 dans le cadre de son programme de coalition, mais qui hélas n'ont toujours pas été réalisés. Ainsi, le gouvernement n'a pris au cours de son mandat aucune initiative législative visant à mieux pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle. Rien non plus concernant une nécessaire réduction du temps de tra-

vail. Il n'y a toujours pas non plus de projet de réforme de la loi sur les plans sociaux en vue, ni concernant la loi relative aux conventions collectives qui est presque obsolète, alors que 50% des salariés dans le pays ne bénéficient aujourd'hui toujours pas de convention collective et que même l'Union européenne et l'OCDE les promeuvent désormais.

Une autre priorité du gouvernement devrait porter sur la fiscalité. Le système actuel demeure profondément injuste. Les revenus du travail, c'est-à-dire les salaires, sont imposés jusqu'à quatre fois plus que les revenus du capital: dividendes, revenus d'intérêts, participations aux bénéfices, etc. Il est donc urgent de rétablir davantage de justice fiscale.

L'OGBL revendique en matière fiscale tout d'abord l'introduction d'un mécanisme d'adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation. En effet, en l'absence d'un tel mécanisme, à chaque fois que les revenus des ménages progressent, les ménages subissent directement des hausses d'impôts injustifiées et donc des pertes de pouvoir d'achat. Ce phénomène baptisé «progression à froid» touche principalement les classes de revenus inférieures et moyennes.

Ce n'est ici qu'une des nombreuses revendications de l'OGBL. Il y aurait en effet tant à faire sur ce plan.



Et la liste des autres dossiers prioritaires auxquels le gouvernement devrait s'attaquer d'urgence est longue — très longue, même! L'OGBL tient à souligner dans ce contexte que d'ici les prochaines élections nationales, c'est-à-dire d'ici octobre 2023, le gouvernement a encore largement le temps d'agir! (Voir également notre dossier central consacré aux engagements pris en 2018 par le gouvernement)

Le gouvernement dispose par ailleurs aussi des marges nécessaires pour entreprendre un certain nombre de mesures. Ainsi, même si les finances publiques ont

certes souffert en raison du Covid-19 et des mesures prises afin de lutter contre la flambée des prix de l'énergie, comme le montre la CSL dans son récent avis relatif au projet de budget 2023, la situation dans laquelle se trouvent les finances publiques apparaît bien meilleure qu'annoncée et permettrait d'adopter une politique budgétaire contracyclique qui s'avère indispensable pour éviter une récession persistante. La politique budgétaire devrait ainsi et avant tout davantage soutenir les ménages par une hausse des dépenses sociales et un renforcement de leur pouvoir d'achat. ◊

L'OGBL vous propose un «conseil énergie» en collaboration avec ISTA

Contrôle du chauffage, avant la prochaine période de chauffe



La période actuelle exige de nous tous une grande discipline pour les mois à venir. Dans ce contexte, de petites mesures peuvent déjà nous aider à économiser de l'énergie de chauffage:

- Réglez correctement vos têtes thermostatiques sur les radiateurs et remplacez les appareils obsolètes. Dans le cas d'un chauffage au sol, ceci se fait par des thermostats d'ambiance installé au mur.
 - Si le radiateur glougloute ou ne chauffe pas suffisamment, ceci est souvent dû à des poches d'air dans le système. Le radiateur doit alors être purgé - mais toujours après avoir consulté le propriétaire de l'appartement.
 - Afin d'assurer que la chaleur reste là où elle est souhaitée, il est nécessaire que les portes intérieures des pièces chauffées soient toujours fermées.
 - Pour assurer une bonne aération, sans que les pièces ne se refroidissent pas trop, il est recommandable d'aérer brièvement (5 minutes maximum) plusieurs fois par jour en ouvrant complètement les fenêtres, tout en fermant les têtes thermostatiques. Ceci évite aussi la formation de moisissures. Ne laissez pas les fenêtres entre-ouvertes en permanence en hiver.
 - Afin de garantir une bonne circulation de la chaleur dans l'appartement, les radiateurs ne devraient pas être encombrés par des meubles ou cachés par des rideaux. Pour le chauffage au sol, il n'est pas recommandable d'y mettre des tapis.
 - En tant que propriétaires d'un appartement ou d'un immeuble il est opportune de laisser contrôler votre installation de chauffage régulièrement.
 - Coûts cachés liés à la consommation d'eau froide / chaude: veuillez utiliser les programmes écologiques pour le lave-vaisselle et des pommeaux de douche économiques - cela peut permettre d'économiser jusqu'à 50 % des coûts.
- Veuillez également vérifier si votre installation de chauffage et la production d'eau chaude permettent une réduction nocturne respectivement si celle-ci a été programmée - cela contribue également à économiser de l'énergie. ◊

Toujours cette vieille rengaine...

Comme d'habitude, l'OCDE s'attaque à nouveau au système social luxembourgeois

Récemment, le Luxembourg a eu la visite du secrétaire général de l'OCDE, Mathias Cormann qui a succédé en 2021 à Angel Gurría à ce poste. Mathias Cormann était auparavant ministre en Australie pour le compte du Parti libéral australien (jusqu'à la victoire du Parti travailliste en 2019). Lors de son accession au poste de secrétaire général de l'OCDE, Mathias Cormann a été fermement critiqué par la Confédération européenne des syndicats (CES), très préoccupée par la désignation de ce néolibéral pur et dur.

Les propos tenus par Mathias Cormann à l'occasion de sa visite au Luxembourg ont hélas totalement confirmés les inquiétudes de la CES à son sujet. En effet, présentant l'étude économique de l'OCDE concernant le Luxembourg, le nouveau secrétaire général a utilisé la tribune pour se livrer à une attaque en règle contre deux éléments-clé du système social luxembourgeois: l'index, évidemment, mais aussi le régime public des pensions.

A l'écouter, l'index nuirait à la compétitivité de l'économie luxembourgeoise, il «auto-allumerait» l'inflation et rendrait, à ce qu'il semble, un contrôle des prix plus difficile. On connaît la rengaine...

Le secrétaire général est même allé jusqu'à proposer la mesure prise en Belgique, contre laquelle les syndicats belges viennent d'organiser une journée de grève générale largement suivie, consistant à mettre en place un plafond à la croissance des salaires («norme salariale»).

Visiblement, l'OCDE ignore tout du débat

qui s'est tenu cette année au Luxembourg, avec la manipulation de l'index lors de la tripartite de mars 2022, la résistance de l'OGBL à cette manipulation pendant plusieurs mois et finalement la conclusion d'un accord tripartite en septembre, prévoyant le rétablissement du fonctionnement normal du mécanisme. Son secrétaire général estime apparemment qu'il faut rompre encore davantage la paix sociale dans le pays.

Le vieux refrain de l'«auto-allumage» (variante de la prétendue «spirale salaires-prix») sert ici à nouveau un projet de démantèlement social, alors que dans les faits, il a été largement démontré que le soi-disant effet d'«autoallumage» s'avère faux. Ainsi, le Statec estime que cet effet conduit à une hausse des prix de... 0,2%. Et le fait même que le Luxembourg connaisse actuellement une inflation bien inférieure à d'autres pays européens qui ne disposent pas de système d'indexation démontre à lui seul que cette prétention ne reflète pas la réalité.

Heureusement — et c'est assez rare pour le souligner — les ministres des Finances, de l'Economie et de l'Energie, présents lors de la présentation de l'étude économique, ont contredit Mathias Cormann sur la question de l'index. Sans aucun doute, après les âpres discussions menées lors de la tripartite, les membres du gouvernement n'ont pas souhaité se lancer dans une nouvelle bataille de plusieurs mois avec l'OGBL.

On peut toutefois regretter que les trois



ministres n'aient pas également contredit le secrétaire général de l'OCDE quant aux pensions. L'australien a effectivement remis en question les différents modèles de préretraite, a prétendu qu'une «grande partie» des hommes luxembourgeois partiraient en pension déjà à 54 ans (ce qui est totalement faux), a préconisé une augmentation général de l'âge légal de départ en retraite et a enfin dépeint le fameux scénario-catastrophe... pour 2070!

Ici aussi, on connaît la rengaine. Combien de fois le fameux «mur des pensions» a-t-il déjà été annoncé, sans que personne ne l'ait jamais aperçu? Le but de toutes ces propositions demeure toujours même: démanteler le régime public de pensions pour mieux promouvoir les systèmes de pensions complémentaires privées.

Les recettes préconisées par Mathias Cormann et l'OCDE ont fait naufrage depuis bien longtemps. La crise économique et financière de 2008 et la politique d'austérité néfaste qui l'a prolongée, l'ont démontré à outrance. Il est grand temps d'entonner une autre chansons après les crises de ces dernières années. ♦

Concernant la réforme de la loi sur le bail à loyer

Quand les rendements des propriétaires immobiliers sont plus importants que les limites financières des ménages locataires

L'OGBL rejette l'amendement déposé par le gouvernement pour la fixation du seuil de loyer maximal. La proposition d'une formule de calcul qui fait de l'évolution des prix du marché immobilier la valeur de référence pour la détermination du loyer maximal est tout à fait grotesque.

En considérant l'augmentation de la valeur financière d'un bien immobilier, qui se fonde sur l'évolution des prix sur le marché du logement, non pas comme un rendement mais comme un capital investi, on introduit un prix de location maximal qui cimente légalement la synchronisation avec l'évolution des prix du marché dans le secteur immobilier.

Ce mécanisme d'un «rendement sur le rendement» ignore l'écart qui s'est creusé depuis maintenant deux décennies entre l'évolution des prix du marché immobilier et l'évolution des revenus de la population, en particulier ceux des classes de revenus qui se retrouvent locataires.

Et ce qui est vrai pour le passé l'est aussi pour l'avenir. Le mécanisme proposé n'exclut pas, pour l'avenir, un écart croissant entre l'évolution des revenus et le loyer maximal, puisque la proposition de loi tolère un plafond annuel des prix du marché allant jusqu'à +9 %, corrigé de l'inflation!

Les exemples de cas publiés récemment et, en partie, rectifiés entre-temps prouvent que la proposition du gouvernement ne change absolument rien à la situation générale des loyers courants, car ceux-ci sont inférieurs au loyer maxi-



mal que la proposition de loi du gouvernement doit permettre, en raison de la limite atteinte depuis longtemps par la capacité financière de nombreux ménages locataires. C'est même l'inverse qui pourrait se produire, car la location de logements anciens ou hérités pourrait même donner lieu à des augmentations de loyer légitimes

par le nouveau mécanisme proposé par le gouvernement.

La proposition de loi faite par le ministre du Logement Kox est un coup de poing dans l'estomac des locataires. Elle peut être comparée à un simulacre de réglementation, car elle ne change rien à l'état



du problème et laisse libre cours à cette partie de la crise du logement. Il n'est pas exagéré d'affirmer qu'il n'est en fait pas très différent d'une libéralisation totale des prix des loyers.

Bien sûr, le gouvernement a raison d'affirmer que la formule légale actuelle-

ment en vigueur pour fixer le prix maximal des loyers est absolument dépassée, qu'elle n'est plus applicable en pratique et qu'elle laisse également libre cours aux prix des loyers.

Ce n'est toutefois pas un argument pour que l'objectif de mesures contre la pres-

sion excessive des coûts sur les locataires, mis en avant par le gouvernement, ne soit pas atteint. L'OGBL ne remet pas en cause le droit des propriétaires de logements loués à un rendement du capital investi. Mais ce qu'il remet en question, c'est une formation de rendement légitimée par la loi, dont le montant dépasse largement l'évolution des revenus de la population et risque de la dépasser encore davantage! L'OGBL a demandé à plusieurs reprises au ministre du Logement de tenir compte de l'évolution des revenus comme facteur de correction. Celui-ci a ignoré cette objection sociale importante et a baissé les bras devant l'évolution du marché dans le domaine du logement.

L'OGBL appelle le gouvernement à introduire un tel facteur de correction ou, comme alternative, à reprendre la proposition de la Chambre des salariés que celle-ci a suggérée dans son avis sur le projet de loi initial.

L'OGBL déplore en outre que le gouvernement continue à renoncer à une professionnalisation des commissions des loyers. Les frais des intermédiaires restent également une épine dans le pied. L'OGBL demande, premièrement, l'introduction du principe du commanditaire-payeur, c'est-à-dire que la partie qui a mandaté l'agence doit prendre en charge l'intégralité des frais. Et deuxièmement, une réglementation légale des frais d'agence, car ceux-ci ont explosé depuis des années en raison de l'explosion des prix dans le secteur immobilier et ont conduit à des bénéfices supplémentaires injustifiés pour les prestataires de services d'agence. ◊

Réunion du Comité quadripartite

Le rétablissement de l'équilibre financier de la CNS ne doit pas se faire au détriment des assurés

Lors de la dernière réunion du Comité quadripartite qui s'est tenue le 19 octobre, l'OGBL a tenu à souligner qu'une vision progressiste et tournée vers l'avenir de notre système de santé publique et solidaire doit prévoir son renforcement et son développement.

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 pour 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 pour tous les salariés du secteur

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.





A l'ordre du jour de la réunion du Comité quadripartite figurait tout d'abord une analyse de la situation financière de l'assurance maladie-maternité (AMM) de la Caisse nationale de santé (CNS). Il en ressort que les dépenses de la CNS pour l'année 2022 s'avèrent plus élevées que les recettes. Le déficit pour 2022 s'élève ainsi à 55,3 millions d'euros.

Selon les estimations, le budget de l'AMM pour 2023 devrait probablement aussi se solder par un déficit, de l'ordre de 9,7 millions d'euros cette fois-ci. Des déficits qui seront absorbés par la réserve de la CNS qui, à l'issue de l'exercice 2023, devrait encore afficher un montant de 838,2 millions d'euros.

S'il est vrai que le budget de l'assurance maladie-maternité, le solde des opérations courantes pour être plus précis, présente un déficit pour la quatrième année consécutive, il faut toutefois noter que la réserve, qui demeure encore relativement importante, laisse le temps pour analyser la situation en vue de contrecarrer ce déficit structurel. Un groupe de travail, composé conformément au principe du décideur-payeur, a été mis en place pour mener une analyse qui doit être présentée lors de la prochaine réunion du Comité quadripartite au printemps 2023. L'OGBL s'engage à ce que les efforts pour rétablir l'équilibre financier de l'AMM ne se fasse pas au détriment des assurés, c'est-à-dire par exemple par une détérioration des prestations de soins de santé ou l'introduction d'un jour de carence en cas d'incapacité de travail.

Lors de la réunion du Comité quadripartite, l'OGBL a également insisté sur le fait que la dotation financière annuelle de l'Etat consacrée à l'assurance maternité de 20 millions d'euros n'est plus suffisante, et ce depuis des années. Cette dotation est censée compenser les charges supplémentaires incombant à la CNS, en raison de l'incorporation dans le régime, des prestations en espèces de maternité. Pour l'OGBL, il est également incompréhensible, qu'après 2023, le budget pluriannuel de l'Etat ne prévoie plus de dotation annuelle pour les années à venir. Selon l'OGBL, il est indispensable de procéder à un exercice de vérification («Kassensturz») pour adapter le montant de la dotation annuelle de maternité afin de compenser la charge réelle de la CNS. Ceci constituerait, entre autres, une piste à explorer en vue de rétablir l'équilibre financier de l'AMM de la CNS pour les années à venir.

Le Comité quadripartite a également procédé à un état des lieux concernant la compensation financière des mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19. Les dépenses se chiffrent actuellement à environ un demi-milliard d'euros. A cette somme, il faut encore ajouter les diverses dépenses liées à la pandémie, non-couvertes par la participation de l'Etat, mais financées par la CNS.

Un autre point traité lors de la réunion du 19 octobre portait sur les nouvelles prestations en matière de médecine dentaire, dont un état des lieux des travaux en cours a été dressé. En 2017, il avait été décidé de mettre une enveloppe à disposition d'un

montant de 12,4 millions d'euros en vue de nouvelles prestations dentaires. Mais une mise à disposition financière ne signifie pas forcément que de nouvelles prestations ou de meilleures prises en charge soient appliquées tout de suite. En effet, seule l'extension du remboursement à un deuxième détartrage par an a pour l'instant été mise en place.

Concernant les autres améliorations en matière de prestations dentaires, un catalogue des actes de parodontologies, endodontie et implantologie en cas de maladies rares a pu être établi entretemps et doit désormais encore passer en commission de nomenclature avant que les assurés puissent en bénéficier. Des négociations entre la CNS et les médecins-dentistes sont également toujours en cours, surtout concernant la prise en charge et l'ajout à la nomenclature d'actes comme le «comblement des sillons», voire les matériaux d'obturation et de préparation cavitaire («*Wäisse Plomb*»). Il est à espérer que les travaux s'amplifient au cours des prochaines semaines afin que les assurés puissent enfin bénéficier également de ces nouveaux remboursements qui ont été décidés il y a déjà 5 ans!

Outre les autres points classiques traités lors de la réunion du Comité quadripartite, l'OGBL a également demandé la création d'un groupe de travail portant sur la Coordination des séjours d'hospitalisation du patient avec l'ensemble des médecins, y compris le personnel soignant des établissements hospitaliers.

Le patient doit en effet être placé au centre des préoccupations dans le cadre du parcours de soins, notamment au niveau de la sécurité et de la qualité de la prise en charge en milieu hospitalier. Il est important d'impliquer le patient dans la prise de décision portant sur ses propres soins de santé. Malheureusement, ces derniers temps, l'OGBL a de plus en plus l'impression que le système de santé s'oriente davantage vers les besoins des médecins et non des patients.

Selon l'OGBL, un système fondé sur le principe de l'atteinte des résultats ne serait pas recommandé, car dans ce cas, des améliorations ne seraient possibles que concernant des points mesurables et, par conséquent, le temps passé auprès du patient serait lui difficilement mesurable, alors qu'il est d'une importance cruciale.

S'y ajoute que, sur le terrain, des milliers de soignants s'engagent au quotidien pour prêter des soins de qualité aux patients hospitalisés. Ces derniers sont toutefois de plus en plus souvent en sous-effectif. Dans ce contexte, l'OGBL revendique l'introduction de dotations minimales en personnel dans le secteur de la santé qui devraient définir, d'une part, la clé de répartition du personnel par rapport au nombre de lits et, d'autre part, les qualifications du personnel soignant en nombre suffisamment élevé.

Il faut savoir que les salariés sont soumis à une densité de travail croissante et que de telles dotations minimales permettraient, même à court terme, de contrer cette pression, par exemple en augmentant, pour ceux qui le souhaitent, le nombre d'heures des salariés en contrat à temps partiel ou en mettant fin à des pratiques courantes de contrats à durée déterminée dans le secteur.

Un autre point soulevé par l'OGBL a consisté dans la demande de réactivation du groupe de travail portant sur le désengorgement des services d'urgence. En 2018, un groupe de travail portant sur le désengorgement des urgences avait été mis en place. Celui-ci avait siégé jusqu'au début de la pandémie.

Des mesures d'amélioration avancées par ce groupe de travail ont été transposées, cependant une stratégie nationale portant sur le fonctionnement des services d'urgence (hôpitaux & maisons médicales) fait toujours défaut. Diverses pistes ont été explorées, mais celles-ci n'ont pas apporté le succès escompté. Les patients sont en effet toujours confrontés à de longs délais d'attente ainsi qu'à des salles d'attentes ina-

déquate à leurs besoins. Ceci a d'ailleurs été confirmé par la Fédération des hôpitaux luxembourgeois (FHL): il y a eu ces deux dernières années une augmentation de 25 % des passages aux urgences, dont 50 % auraient pu être réorientés vers un médecin généraliste voire une maison médicale.

La ministre de la Santé, Paulette Lenert, a annoncé que ce groupe de travail serait réactivé au courant du mois de novembre. Or, sauf erreur de notre part, à ce jour, aucune invitation à une réunion de ce groupe de travail n'a été adressée aux acteurs concernés. Par ailleurs, la ministre a informé que les heures d'ouverture des maisons médicales seraient revues et adaptées afin de désencombrer les urgences des établissements hospitaliers. L'idée avancée par l'OGBL pour remédier davantage à cette situation consiste non seulement à étendre les heures d'ouverture des maisons médicales existantes, mais aussi à intégrer une maison médicale dans chaque établissement hospitalier, comme c'est déjà le cas pour la *Kannerklinik* au CHL.

Sachant que le bon fonctionnement global des services d'urgence offerts au patient constitue la carte de visite du système de santé, il est nécessaire de se concerter dans les plus brefs délais pour trouver la solution qui assurera une prise en charge optimale. ◇



Carlos Pereira Membre du Bureau exécutif
Lynn Settinger Secrétaire centrale

DERRIÈRE CERTAINS SERVICES SE CACHENT DES VICES

UNE LOI POUR TOUT CHANGER



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

La Chambre des salariés
propose une loi pour assurer aux
travailleurs-euses de plateformes
numériques

- UN SALAIRE DÉCENT → UNE DURÉE DE TRAVAIL RÉGLEMENTÉE
- LE DROIT AU CONGÉ PAYÉ → LE DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE
- LE DROIT DE SE FAIRE SOUTENIR PAR UNE DÉLÉGATION
DU PERSONNEL ET LES SYNDICATS

LES SYNDICATS SONT LÀ POUR VOUS AIDER



Consulter la
proposition
de loi



www.csl.lu

Make Amazon Pay

Le 25 novembre dernier, jour du Black Friday, c'est-à-dire le jour d'achat le plus fréquenté de l'année, Amazon a dû faire face à des grèves dans au moins 18 entrepôts en France et en Allemagne, à des débrayages de travailleurs aux États-Unis et à des actions de protestations dans plus de 30 pays à travers le monde lors d'une journée d'action massive organisée par la coalition «Make Amazon Pay».

Une journée d'action qui a également été relayée au Luxembourg par l'OGBL, Rise for Climate Luxembourg, l'ASTM, le collectif Tax Justice Lëtzebuerg, etika, déi Lénk, Attac Luxembourg et Youth for Climate Luxembourg.

Après s'être réunis sur la place Clairefontaine où de premières interventions ont eu lieu, les manifestants à Luxembourg se sont ensuite rendus devant la Chambre des députés et enfin devant le ministère des Finances pour réclamer la fin des pratiques destructrices et injustes d'Amazon.

Pour les travailleurs et les consommateurs, les prix augmentent, et surtout ceux des biens de première nécessité. Et pour tout le monde, la planète est de plus en plus en danger de surchauffe irréversible. Mais au lieu de respecter ses travailleuses et travailleurs, les collectivités et la planète, Amazon presse le citron jusqu'à la dernière goutte. Pire encore, les actionnaires profitent de chacun de nos achats et de chaque heure travaillée dans leurs entrepôts pour se payer des bunkers afin d'échapper à l'effondrement écologique qu'ils nous préparent.

Amazon asphyxie les collectivités en ne payant pratiquement pas d'impôts sur les revenus en Europe. En 2021, la filiale luxembourgeoise d'Amazon, qui organise les ventes dans plusieurs grands pays européens, ne payait pas d'impôt alors qu'elle affichait des revenus de vente records de 51,3 milliards d'euros. Le fait qu'Amazon Europe soit implanté au Luxembourg n'est pas un hasard. Les possibilités avantageuses en matière de structuration fiscale dans notre pays incitent de nombreuses sociétés à s'installer au Grand-Duché pour éluder l'impôt. Le problème du point de vue international est que le Luxembourg prive d'autres pays des recettes fiscales qu'ils devraient normalement percevoir de la part des multinationales comme Amazon qui sont implantées chez eux.



Cette évasion fiscale constitue un hold-up permanent qui prive de nombreux pays des moyens nécessaires pour mener les politiques sociales et environnementales urgentes et vitales pour leurs populations.

Alors que les gens qui travaillent à Luxembourg attendent vainement une réforme fiscale, Amazon Europe n'a pas payé d'impôts au Grand-Duché en 2021. Qui doit payer la facture des crises en cours? Pour le gouvernement la réponse est claire: ce sont les simples citoyens et les travailleurs.

Amazon emploie plus d'un million de travailleurs à travers le monde et nous avons souvent déjà entendu parler des mauvaises conditions sous lesquelles ces personnes travaillent (bas salaires, cadence de travail frénétique, répressions lors de tentatives de syndicalisation etc...).

Les pratiques exploiteuses d'Amazon abaissent les standards de travail partout



**Amazon Europe n'a pas payé
d'impôts au Grand-Duché en 2021.**

Qui doit payer la facture des crises

en cours? Pour le gouvernemen

la réponse est claire: ce sont les

simples citoyens et les travailleurs.

et son modèle économique *climaticide* (livraisons ultra-rapides en avion, artificialisation des sols en construisant de plus en plus d'entrepôts, etc...) nous propulsent encore plus rapidement dans le désastre environnemental.

Amazon a largement les moyens de payer correctement ses employés et de s'acquitter de sa dette envers la planète et les communautés, mais ils ne le feront que s'ils y sont obligés. C'est pour cela que le mouvement «Make Amazon Pay» se bat. *Make Amazon Pay* est une coalition internationale de plus de 80 organisations qui unit les travailleurs et les citoyens., coordonnée par Progressive International et UNI Global Union, qui représente plus de 20 millions de travailleurs dans 150 pays. ◊

68^e Congrès du FNCTTFEL-Landesverband

La fusion avec l'OGBL devrait se faire en 2024

Depuis leur congrès extraordinaire de 2019, la collaboration entre la FNCTTFEL et l'OGBL, qui existait déjà depuis un certain temps, évolue vers une fusion. Celle-ci devrait être achevée en 2024. Les parties concernées sont d'accord sur le principe même – seule la question de savoir si cela doit se faire avant ou après les élections sociales de mars 2024 a fait l'objet de divergences d'opinion lors du congrès de vendredi et samedi.

Le 68^e congrès, au casino syndical de Bonnevoie, ne sera donc pas le dernier. Les 14 et 15 octobre, la réunion la plus importante dans la biographie d'un syndicat s'est déroulée selon un modèle éprouvé, avec quelques interventions dues à la situation particulière du mariage avec l'OGBL.

De nombreux invités nationaux et étrangers ont participé à la séance académique le 14 octobre, parmi lesquels le ministre des transports François Bausch («déi gréng»), le chef de la puissante confédération syndicale européenne des travailleurs des transports ETF Giorgio Tuti, la présidence et la direction des CFL, les présidents d'honneur Josy Konz, Nico Wennmacher et Guy Greivelding, Roland Schreiner, président de l'«Aktioun Òffentlechen Transport», ainsi que la présidente de la CSL et de l'OGBL Nora Back, accompagnée de nombreux membres du Comité exécutif de l'OGBL.

Georges Melchers, président du nouveau syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL, a salué toutes les personnes présentes. Nora Back a ensuite évoqué la coopération



entre l'OGBL et le FNCTTFEL-Landesverband, qui remonte à l'année 1919. Cette coopération a eu de nombreux effets positifs. Comme d'autres orateurs après elle, elle a revendiqué que les syndicalistes de l'OGBL/FNCTTFEL s'assoient à la table de négociation lors des prochaines négociations salariales dans le secteur public. Les arguments ne manquent pas, selon la présidente de l'OGBL: CFL, santé publique, poste, enseignement, université, recherche, laboratoire national, mais aussi chez les salariés de l'État et des communes et les fonctionnaires, le syndicat peut faire état de forts taux de syndicalisation sur la voie de la fusion. Une négociation exclusive entre l'État et la CGFP est désormais incompréhensible.

Le président de la FNCTTFEL, Georges Merenz, qui voulait se retirer mais qui a finalement décidé de continuer – pro-

bablement jusqu'au congrès de fusion – devait plus tard menacer de montrer la force du syndicat si le ministre compétent Marc Hansen (DP) continuait à le laisser à la porte.

Giorgio Tuti, président de l'ETF, a souligné l'importance de la coopération syndicale internationale en ce moment. Le Suisse a fait référence à la tendance persistante de la Commission à privatiser les transports ferroviaires. Contrairement à l'idée reçue, le dumping existe aussi dans le secteur ferroviaire, et ce dans plusieurs domaines, comme la formation et les horaires de travail, mais aussi les salaires.

Le ministre des Transports François Bausch, lui-même ancien employé des chemins de fer et toujours membre du syndicat, a évoqué les années 70 et 80 des chemins de fer luxembourgeois: en partie,

les signaux fonctionnaient encore avec des lampes à huile, a-t-il expliqué, pour illustrer les efforts de modernisation des dernières années et décennies. L'utilisation accrue du moyen de transport qu'est le train ne peut pas être atteinte par des billets à 9 euros, ni par des billets à 49 euros, ni même par une offre gratuite, mais par des investissements dans le réseau et la qualité. Et dans ce domaine, le Luxembourg est devenu le champion du monde, dépassant la Suisse qui ne manque pas d'investissements.

Merenz a rappelé l'histoire de la fusion syndicale souhaitée, qui était aussi liée au fait que la nouvelle société LuxTram ne voulait pas négocier avec le Landesverband, car celui-ci n'avait pas la représentativité nationale. Ensemble avec les collègues de l'OGBL, nous avons tout de même réussi à négocier une convention collective, un accord qui est entre-temps utilisé par la direction du tram comme argument lors de nouvelles embauches. Merenz a également rappelé qu'à l'avenir, un ou plusieurs

agents de train devraient être affectés à tous les trains de voyageurs des CFL.

Tôt le samedi matin (15 octobre), les délégués se sont à nouveau réunis au casino pour l'aspect moins social du congrès. L'ordre du jour comprenait le rapport d'activités (Georges Melchers), le rapport de trésorerie (Nico Wennmacher en remplacement de Gaby Birtz, excusée), le rapport intermédiaire de Georges Merenz sur l'intégration dans l'OGBL et la présentation de la résolution, présentée par le président de la commission des résolutions Guy Greivelding.

Sur ce dernier point, Merenz a été confirmé dans sa fonction de président, Alain Bonifas est vice-président, Josy Bourgraff est devenu secrétaire général, Gaby Birtz reste trésorière générale, Georges Melchers est secrétaire central pour le secteur des chemins de fer, Yves Dondlinger a été désigné secrétaire central pour le secteur du service public, Freddy Schockweiler est assesseur pour

le recrutement et le suivi des membres et Patrick Vansteenkiste est conseiller avec des connaissances spécifiques au sein de la direction de la fédération. En tant que président du secteur des retraités, Nico Wennmacher est automatiquement membre de la direction de la fédération.

Une motion du secteur Service public (SÖD), qui s'oppose à la privatisation dans le service public – entre autres, la ligne de tram prévue entre Luxembourg et Esch doit être exploitée publiquement – a été adoptée. Une autre motion visant à accélérer la fusion avec l'OGBL (au 1^{er} janvier 2024, donc avant les prochaines élections sociales) a été modifiée après une discussion entre Merenz et Wennmacher, de sorte qu'aucune date précise n'a été retenue.

Résolution sur la crise et la guerre

Un consensus général s'est dégagé samedi sur le fait que l'intégration sera encore décidée en 2024.

Enfin, le 68^e Congrès, présidé par Fons Classen, a adopté à l'unanimité une résolution qui fait référence à l'inflation élevée et aux soucis financiers des gens face à l'évolution des prix (suite à l'attaque russe contre l'Ukraine), qui demande le rétablissement de l'index intégral, y compris la tranche d'avance supprimée, mais qui s'oppose également au réarmement militaire avec des fonds publics. Face à la crise aiguë du logement au Luxembourg, la fédération nationale demande que le logement soit ancré comme un droit pour tous.

En outre, une augmentation structurelle du salaire social minimum, du REVIS et de la pension minimum ainsi que l'introduction de la semaine de 35 heures ont été demandées. La réforme fiscale annoncée devrait être mise en œuvre le plus rapidement possible. En outre, le transport de personnes par rail doit être développé et les fermetures de lignes secondaires doivent être évitées. Un thème central est le développement durable pour atteindre les objectifs climatiques fixés. ◊

Texte: Robert Schneider

La nouvelle direction de la fédération (de g. à d.: Georges Melchers, Patrick Vansteenkiste, Nico Wennmacher, Alain Bonifas, Josy Bourgraff, Georges Merenz (absents sur la photo: Gaby Birtz & Freddy Schockweiler))



Rassemblement intersyndical à Schengen

Les syndicats tirent la sonnette d'alarme

Diminution du pouvoir d'achat! Explosion des prix de l'énergie! Mais que font nos gouvernements? Que fait l'Europe? C'est avec ces mots d'ordre que plusieurs organisations syndicales – l'OGBL, le DGB (Allemagne), ver.di (Allemagne), la CGT Grand Est (France), Younion (Autriche) – ainsi que le Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIGR) avaient appelés à un rassemblement symbolique à Schengen le 26 novembre dernier.

La politique néolibérale menée par l'Europe et ses pays, depuis plusieurs décennies, conjuguée à la guerre en Ukraine plongent la population européenne dans une situation de plus en plus précaire. Les travailleurs et leurs familles n'échappent malheureusement pas à ce constat.

L'augmentation du coût de la vie, de l'énergie en particulier, mais les prix élevés du logement aussi, ne permettent plus à la population de vivre de manière décente. La décence étant de pouvoir subvenir à ses principaux besoins: se nourrir, se loger, se chauffer, se soigner et se déplacer.

À l'aube de l'hiver, les représentants syndicaux de la Grande Région tirent la sonnette d'alarme auprès des décideurs politiques. Nous le constatons déjà à l'heure actuelle, certaines familles doivent faire des choix: délaissé des soins médicaux afin de pouvoir se nourrir et se chauffer. Ou plus grave, devoir rationner ses repas.

L'idéal européen visant le bien-être doit-il seulement être accessible aux plus

riches? Les politiques menées par les différents gouvernements de nos pays sont le reflet de la politique dictée par une Europe dédiée aux affaires, à l'économie, aux banques. Sans jamais mettre la priorité sur le bien-être de la population, sur les mesures nécessaires afin qu'elle puisse vivre sereinement, dans la décence, en ne laissant pas sur le côté de la route les plus faibles, tout en respectant notre environnement.

Le manque de volonté en matière de justice sociale et fiscale mine cette Europe. La fiscalité est un enjeu essentiel de nos démocraties. Elle doit être l'outil de redistribution équitable des richesses produites par la population qui vit dans les Etats. Mais force est de constater que la masse des contribuables participent de façon disproportionnée aux financements des différents services et équipements publics, ce qui est une injustice fiscale qui profite aux grands groupes financiers, aux multinationales et à leurs actionnaires.

Ce glissement dans la précarité produit des radicalisations: repli identitaire, rejet de l'autre et des plus faibles, isolement. Tous ces ingrédients favorisent la montée de l'extrême droite. L'Europe est en train de se brunir avec des relents extrémistes. L'histoire doit-elle se répéter? C'est vers quoi l'on se dirige si des décisions politiques courageuses ne sont pas prises dans un très proche avenir. Il faut changer de paradigme.

Les organisations syndicales sont les porte-paroles des travailleurs et de leurs préoccupations. Au sein de la Grande Région, plusieurs syndicats se réunissent



régulièrement pour échanger sur les bonnes pratiques et sur les différentes problématiques rencontrées dans chaque pays. Cette Grande Région a été le cœur géographique de l'Europe jusqu'à l'élargissement de l'Europe vers les pays de l'Est et elle reste le cœur vital de l'Europe quant aux innovations sociales, notamment grâce au nombre important de travailleurs frontaliers qu'elle compte mais aussi aux flux importants de travailleurs migrants. Encore une fois, les syndicats présents

**L'être humain doit être au cœur
des préoccupations de
nos représentants politiques.**



dans cette Grande Région veulent être le moteur et le déclencheur du changement de direction qui doit être pris par l'Europe, pour le bien de sa population.

L'être humain doit être au cœur des préoccupations de nos représentants politiques. Ne pas prendre cette direction c'est aller vers des mouvements sociaux qui risquent de mettre en péril les fondements même d'une Europe qui a été fondée au sortir de la II^e Guerre Mondiale.
L'histoire ne doit pas se répéter! ◊

Europe

L'OGBL apporte son soutien à la FGTB et à l'IG Metall

Grève générale en Belgique et grèves d'avertissement dans le secteur de l'industrie en Allemagne: l'OGBL est venu prêter main-forte à ses collègues belges de la FGTB et à ses collègues allemands de IG Metall au cours des dernières semaines.

En Belgique, face à l'entêtement du gouvernement fédéral qui continuait à faire la sourde oreille aux revendications légitimes et nécessaires des syndicats, ces derniers avaient décidé de passer à la «vitesse supérieure» le 9 novembre dernier, en appelant à la grève générale. Des délégations de l'OGBL se sont également joints à plusieurs piquets de grève organisés par la FGTB en province de Luxembourg. Les principales revendications

syndicales visaient le blocage des prix de l'énergie, la préservation de la liberté de négocier des augmentations salariales, le maintien du système belge d'indexation automatique des salaires, la taxation des surprofits des entreprises et l'augmentation des allocations sociales. Une grève qui a été largement suivie à travers tout le pays. Dans la foulée, le front syndical comprenant la FGTB a d'ores et déjà appelé à une manifestation nationale le 16 décembre à Bruxelles.

En Allemagne, dans l'industrie métallurgique et électrique, les collègues de IG Metall ont quant à eux initié en novembre dernier une large campagne de grèves d'avertissement pendant plusieurs semaines à travers tout le pays, alors que

le patronat dans le secteur campait sur ses positions jusqu'à là. Au total, plus de 900 000 salariés ont participé à ces grèves d'avertissement. L'OGBL est également venu soutenir ses collègues allemands à l'occasion de piquets de grève organisés en Rhénanie-Palatinat. Et autant dire que la pression exercée par IG Metall a porté ses fruits. Ainsi, fin novembre, les négociations se sont enfin débloquées et IG Metall a réussi à obtenir des augmentations salariales conséquentes pour les salariés concernés: +5,2% à partir de juin 2023 et +3,3% supplémentaires à partir de mai 2024. S'y ajoutent 1 500 euros de prime de compensation pour l'inflation jusqu'en février 2023 et 1 500 euros supplémentaires jusqu'en février 2024. Joli résultat. ◊



Europe

Protéger les travailleurs face aux nouveaux défis de la digitalisation

Proposition de directive sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateforme

Depuis quelques années, on assiste à l'émergence de nouvelles formes de travail qui ont fortement contribué à modifier l'organisation et les relations de travail. La naissance de l'économie de plateforme représente aujourd'hui sans doute l'un des changements les plus importants dans le mode du travail et le restera probablement à l'avenir. Mais qu'entend-on exactement par travail de plateforme ?

Par travail de plateforme, on entend en effet tous les services qui sont effectués via des plateformes Web. Ces activités peuvent être réalisées tant sur place qu'en ligne. Les activités qui peuvent être exercées par le biais d'une telle plateforme sont très variées: les livreurs, les agents de nettoyage, les traducteurs, tous fournissent désormais des services qui sont de plus en plus proposés et gérés par le biais d'une plateforme en ligne.

Bien que les plateformes en ligne promettent une plus grande indépendance et une certaine flexibilité, les personnes travaillant sur ces plateformes peuvent facilement se trouver dans des situations d'exploitation. En effet, en raison de l'absence d'un cadre légal contraignant, les syndicats dénoncent depuis plusieurs années entre autres, le manque de prévisibilité des conditions de travail, le manque de transparence et l'absence d'une protection sociale adéquate pour les travailleurs de plateforme.

Ce n'est donc pas sans raison que la proposition de directive tant attendue, présen-

tée par la Commission européenne le 21 décembre 2022, a été saluée par les syndicats, malgré certains points qui peuvent encore être améliorés. Celle-ci prévoit notamment une présomption de relation de travail permettant aux travailleurs de plateforme qui ne sont pas de véritables indépendants d'obtenir le statut de travailleur et, par conséquent, de bénéficier des droits sociaux qui y sont liés (droit aux congés payés, droit à un salaire social minimum et à une couverture sociale).

Négociation de l'accord-cadre sur le télétravail et le droit à la déconnexion

Le télétravail est à côté du travail de plateforme, un autre phénomène qui a pris de l'ampleur ces dernières années et qui, avec la pandémie du Covid-19, s'est davantage répandu partout en Europe. Alors que le nombre de télétravailleurs ne cesse d'augmenter, de nouveaux défis se posent tant pour les travailleurs et les employeurs que pour les syndicats.

Afin de garantir un meilleur cadre légal en matière de télétravail et de droit à la déconnexion et de mettre à jour le cadre juridique existant qui date de 2002, les partenaires sociaux européens ont entamé des négociations en octobre 2022 en vue de conclure un nouvel accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion, qui sera ensuite proposé pour adoption en tant que directive. Les deux syndicats luxembourgeois à représentativité nationale sont représentés par Véronique Eischen, membre du Bureau exécutif de l'OGBL.

Différents points font actuellement l'ob-

jet de discussions approfondies entre les partenaires sociaux. Les syndicats revendiquent entre autres:

- L'égalité de rémunération et de traitement des travailleurs en télétravail;
- L'obligation pour les employeurs de fournir l'équipement, l'assistance technique nécessaire pour pouvoir travailler dans des conditions adéquates;
- La promotion de la sécurité et de la santé au travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement en ligne et les risques psychosociaux;
- La garantie d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris le droit à la déconnexion et la protection des règles relatives au temps de travail.

En cette période de digitalisation croissante, l'OGBL s'engage pour de meilleures conditions de travail des travailleurs de la plateforme ainsi que pour un cadre légal adapté en ce qui concerne le télétravail et le droit à la déconnexion. ◊




Véronique Eischen,
Membre du Bureau Exécutif

CCT signées

Adler Pelzer

75 salariés

Syndicat Chimie
(délégués OGBL: 3/5)

Durée de la CCT:
01.10.2022 - 30.09.2025

Pécule de vacances: réintroduction des 5 % du pécule jusqu'alors suspendus (pécule de vacances ouvrier = 100 %; 13^e mois employé = 100 %)

Prime d'ancienneté: déplafonnement de la prime d'ancienneté pour le personnel ouvrier et employé sans rétroactivité

Congé: réintroduction des 5 jours de congés suspendus pour les ouvriers et 3 jours de congés suspendus pour les employés

Important: dans le cas où le seuil de rentabilité du site serait atteint (EBIT/résultat positif): engagement de la direction à ouvrir les discussions sur d'éventuelles augmentations salariales

DuPont Teijin Films Luxembourg S.A / Performance Solutions (Luxembourg) S.à r.l

350 salariés

Syndicat Chimie
(délégués OGBL: 1/6)

Durée de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2025

Augmentations salariales: augmentations salariales annuelles à l'aide du système «Merit Grid» (Single Roll) à hauteur de 1,2 %

Prime: prime annuelle d'un montant de 500 € pour les collaborateurs soumis au principe de la conception des rôles

HEMA Luxembourg

33 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: 01.01.2022 (effet rétroactif) - 31.07.2023

Revalorisation de la grille salariale: le taux salarial horaire est adapté à l'évolution du salaire social minimum

Prime d'ancienneté: augmentation au prorata de la prime d'ancienneté pour les salariés ayant un contrat avec une durée de travail hebdomadaire inférieure à 20 heures

Prime unique: versement d'une prime unique d'une valeur de 250 € à tous les salariés en service depuis le 30 juin 2022 (montant proratisé en fonction de la durée de travail hebdomadaire)

Congé d'ancienneté supplémentaire: +1 jour de congé annuel supplémentaire à partir de 5 ans d'ancienneté, +2 jours de congé annuel supplémentaires à partir de 10 ans d'ancienneté, +3 jours de congé annuel supplémentaires à partir de 15 ans d'ancienneté

Primes de remplacement: versement d'une prime mensuelle de 75 € à tout salarié étant amené à remplacer temporairement l'assistant d'un gérant de magasin («doubleure plus») et d'une prime mensuelle de 125 € à tout assistant étant amené à remplacer temporairement le gérant d'un magasin («mission temporaire de remplacement AFM»)

Travail du dimanche: majoration du salaire horaire de 80 % pour le travail du dimanche



Administration communale de Mertert

35 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 2/2)

Durée: 01.01.2023 - 31.12.2025

Augmentations linéaires: hausse salariale de +5,6 % par l'introduction de la valeur indiciaire supérieure en 3 phases

Augmentations récurrentes: introduction d'une carrière de carrières linéaires, augmentation des primes de permanences, de la prime de chef d'équipe, de la prime pour travaux d'obsèques

Autres: Introduction d'un compte épargne-temps, de dispositions améliorées concernant l'organisation de travail

Post Télécom

350 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 2/12)

Durée de la CCT: 01.05.2022 - 31.12.2023

Augmentation linéaires: Introduction d'une nouvelle grille de salaires prévoyant des augmentations de salaire automatiques tous les 2 ans. La nouvelle grille de salaire garantit une évolution de salaire régulière et tout au long de la carrière du salarié.

Primes: introduction d'une prime de fin d'année équivalent à la moitié d'un salaire mensuel pour tous les salariés classés dans la grille de salaires à l'exception des salariés commissionnés payable au mois de décembre; nouveau calcul pour le bonus d'évaluation; augmentation de la prime d'astreinte à 60 € brut par jour, soit 420 € par semaine à partir du 1^{er} janvier 2023 ; adaptation de l'allocation de repas à 204 € net par mois;

Autres: introduction de dispositions réglant les modalités de demande de congé sans solde; amélioration de l'horaire mobile et introduction d'un compte épargne-temps.

Etam Luxembourg

19 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 1/1)

Durée de la CCT: 01.01.2022 - 31.12.2024

Travail du dimanche: revalorisation de la majoration pour travail du dimanche, qui passe de 70 % à 90 % du salaire horaire

Congé d'ancienneté: introduction de congés d'ancienneté, à raison d'un jour supplémentaire tous les 5 ans et ce jusqu'à 25 ans d'ancienneté.

Congé extraordinaire: jour de congé supplémentaire lors du mariage d'un enfant

Prime de fin d'année: prime de fin d'année équivalente à un 13^e mois

Prime de mission: prime de mission en cas de remplacement d'une responsable pendant une période de plus d'un mois de minimum 200 € équivalent temps plein

Prime de qualité: prime de qualité pouvant aller jusqu'à 250 euros

Prime sur les chiffres d'affaires: prime sur les chiffres d'affaires variable selon la fonction.

Réduction: réduction de 30 % à 40 % sur les achats pour les salariés au sein de l'entreprise Etam Luxembourg



QUIRAL LUXEMBOURG SARL (enseignes Springfield et Woman Secret)

+ – 29 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 1/1)

Durée: du 01.07.2022 - 30.06.2024

Grille salariale: introduction d'une grille regroupant les postes ainsi que les salaires minimaux avec une garantie d'écart entre les niveaux lors du réajustement du salaire social minimum

Travail du dimanche: majoration de 90 % du salaire horaire

Primes: introduction de primes (pourcentage variable) sur les ventes pour les vendeurs et les *shop-managers*

Ancienneté: introduction de jours de congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté, à raison d'un jour supplémentaire tous les 5 ans et ceci jusqu'à 30 ans d'ancienneté

Congé social: introduction d'un congé social de 8h fractionnable avec des dispositions concernant des événements en relation avec le salarié et/ou des personnes vivant dans son ménage

Réduction: 25 % de réduction sur les achats des salariés au sein de l'entreprise Quiral Luxembourg

Divers: introduction d'un entretien préalable avant une sanction disciplinaire ainsi qu'avant un éventuel licenciement, sachant que l'entreprise ne dispose pas de plus de 150 salariés



Tarkett GDL SA

640 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 6/9)

Durée de la CCT: 01.01.2022 - 31.12.2023

Prime de performance: évolution du système de prime de performance (applicable à partir de septembre 2022) – maintien du 1% garanti – ajout d'une composante «présentisme/absentéisme» (majoration de la prime de 130 % si présence à 100 % sur le mois; 70 % dès le premier jour d'absence puis proratisation du taux en fonction du nombre exact de jours d'absence sur le mois) – revalorisation du bonus en cas d'atteinte des objectifs, passant de 4 % à 5 % – mensualisation de la prime

Déconnexion: introduction d'un droit à la déconnexion

Ancienneté: octroi d'une demi-journée de congé supplémentaire par tranche de 5 ans, allant jusqu'à 40 ans d'ancienneté / Harmonisation de la prime d'astreinte pour les salariés des services techniques qui assurent une permanence: la prime s'élève à 250 € (indexée) à quoi s'ajoute le paiement des heures prestées en cas de rappel (heures de base majorées des suppléments de nuit/dimanche le cas échéant)

Prime d'astreinte: harmonisation à 250 € de la prime d'astreinte (indexée) pour les salariés des services techniques qui assurent une permanence à quoi s'ajoute le paiement des heures prestées en cas de rappel (heures de base majorées des suppléments de nuit/dimanche le cas échéant)

Temps de travail: mise en place d'un compte crédit-temps

Autres: définition des conditions en cas de mise en place d'un horaire de travail en feu continu (4 équipes, 12 RTT/an soit un jour de récupération par mois à prendre endéans les 4 semaines, octroi d'une heure de repos compensatoire si 44h de repos non-respectées (3j/an), délai de prévenance (délai de mise en place) fixé à 2 mois, délai de préavis (délai d'arrêt) fixé à 1 mois, durée minimum de 6 mois consécutifs (sauf en juillet et en août s'il y a un passage à 3 pauses prévues pendant la période estivale), prime mensuelle brute de 500 € (indice 877.01) / l'entreprise s'est engagée à mettre tout en œuvre afin de maintenir le niveau d'emploi actuel sur le site pendant la durée de la CCT, tout en favorisant la signature de contrats à durée indéterminée et les partenaires sociaux recevront dans ce cadre un «reporting» mensuel des effectifs

Villeroy& Boch sarl

49 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 1/3)

1^{er} temps: prolongation de la convention collective de travail pour une période d'un an allant du 01.01.2022 au 31.12.2022, incluant une prime unique de 400 € bruts pour les salariés tombant sous le champs d'application de la convention collective de travail

2^{ème} temps: le renouvellement de la convention collective de travail pour une durée de deux ans allant du 01.01.2023 au 31.12.2024

Divers: augmentation du pécule de vacances de 150 € à 350 € bruts / Augmentation du nombre de jours de congés à 30 jours dès l'entrée en service / 1 jour de congé supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté / Création d'un compte épargne-temps pour le personnel administratif / Introduction d'un article concernant la préretraite progressive / Introduction d'un article concernant une prime de mobilité (dont le montant doit encore être harmonisé avec le siège en Allemagne)



NEUBERG S.A (anciens magasins Jules Neuberger)

+ - 90 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 2/4)

Durée: 01.07.2022 - 30.06.2025

Augmentations salariales: revalorisation de la grille des salaire (pour tous les groupes): 1% jusqu'à l'échelon 5; 1,25 % pour les échelons 6-10; 1,75 % pour les échelons suivants

Prime: augmentation de la prime de présence de 42.25 € à un montant de 50 € mensuel

Autres: augmentation de la contribution au repas de 4,20 € à 6 € / possibilité d'accès à la formation continue et linguistique



Administration communale de Wincrange

26 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 1/2)

Durée: 01.09.2022 - 31.12.2025

Augmentations linéaires: augmentation des échelons de carrières de 4 points indiciaires

Primes: augmentation des primes de permanence, de chef d'équipe, du service voirie, pour travail administratif, de disponibilité, travailleur désigné, de service classe 1 et 2 avec cumul de toutes les primes.

Autres: introduction d'un compte épargne-temps, et d'un crédit de minutes d'horaire mobile

Veritas Luxembourg sarl

29 Salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 2/2)

Durée: 01.11.2022 - 31.10.2025

Grille salariale: Introduction d'une grille des salaires comprenant les métiers spécifiques et une garantie d'écart de tous les salaires en cas d'ajustement des salaires minimas

Primes: chèque «Suprême EDEN RED» de 150 € pour les salariés travaillant entre 30 à 40 heures par semaine (au prorata des heures hebdomadaires effectuées pour les autres salariés) / prime objectif par magasin et par mois (modalités à fixer par l'employeur en début d'année) / prime de 50 € en cas de naissance ou de mariage

Chèque repas: mise à disposition de chèque repas d'une valeur de 6,80 euros

Réduction: carte personnelle avec réduction de 30 % sur un budget 700 euros/ année

Temps de travail: coupures rémunérées de 15 minutes à partir de 4 heures de travail / coupures rémunérées de 15 minutes supplémentaires à partir de 7h30 de travail dans une journée

Travail du dimanche: majoration du taux salarial horaire de 90 %

Travail de nuit: majoration du taux salarial horaire de 15 %

Ancienneté: 1 jour de congé supplémentaire tous les 5 ans jusqu'à 10 ans

Autres: budget accessoires variable par personne en fonction du chiffre d'affaires fait par le magasin / établissement du plan de travail 4 semaines à l'avance / possibilité de prendre une semaine de congé sans solde sans que l'employeur puisse refuser / en cas de sanction disciplinaire (dès la 2^e sanction) ou de licenciement: obligation pour l'employeur d'organiser un entretien préalable avec possibilité de présence d'un délégué du personnel ou d'une organisation syndicale représentée au sein de l'entreprise / information de la délégation en cas de démission/licenciement ou autre départ



BRICO Luxembourg SARL

+ - 55 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 2/2)

Durée: 01.09.2022 - 31.10.2024

Prime: prime unique de 500 € nets pour tous les salariés à plein temps et au prorata pour les autres

Travail du dimanche: majoration du taux salarial horaire de 90 %

Congé social: 1 jour de congé social supplémentaire et extension du champs d'application (les raisons pouvant concerner une personne vivant dans le même ménage)

Indemnité de blanchissage: 25 € pour les salariés à plein temps et au prorata pour les autres

Autres: introduction d'une dispense de travail en cas de convocation pour dépouillement des élections communales, nationales ou européennes / introduction d'un entretien préalable avec information obligatoire et libération obligatoire

Administration communale de Rédange/Attert

15 salariés

Syndicat Service public OGBL/
Landesverband (délégués OGBL: 0/1)

Durée: 01.01.2021 - 31.12.2023

Revalorisations: allongement des échelons fin de carrière

Primes: Primes d'astreintes de 17 points indiciaires, primes de chef d'équipe de 15 points indiciaires

Post Luxembourg

1800 salariés

Syndicat Service public OGBL/
Landesverband (délégués OGBL: 3/16)

Durée: 01.05.2022 - 31.12.2023

Amélioration du compte épargne-temps et de la prime d'astreinte

Administration communale de Grevenmacher

75 salariés

Syndicat Service public
OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 1/3)

Durée: 01.01.2023 - 31.12.2025

Augmentations linéaires: hausse salariale de +5,6% par l'introduction de la valeur indiciaire supérieure

Revalorisation: allongement des fins de carrières.

Administration communale de Sandweiler

22 salariés

Syndicat Service public
OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 1/1)

Durée: 01.01.2023 - 31.12.2024

Revalorisations: améliorations des salaires par l'introduction d'une grille de salaires linéaires, revalorisation des salaires actuelles par le reclassement des salariés dans la nouvelle structure salariale, augmentation linéaire par l'introduction de primes mensuelles récurrentes de 5 points indiciaires

Augmentations linéaires: augmentation linéaire par l'introduction de primes mensuelles récurrentes de 5 points indiciaires

Primes: améliorations des primes pour permanence, brevet de maîtrise, chef d'atelier, de remplacement, de responsable de service, travailleur désigné

Autres: introduction d'un compte épargne-temps

Suppression de lignes d'autobus desservant des sites industriels: Les salariés en travail posté vont se retrouver sans bus du jour au lendemain

Dans un courrier adressé fin novembre aux directions de certaines entreprises de l'industrie, le ministère de la Mobilité et des Travaux publics a fait part de sa décision de supprimer, à partir du 12 février 2023, des lignes de bus qui desservent les arrêts dans des zones industrielles aux heures de changement de postes. Selon le ministère, cette décision a été prise dans le cadre de la réorganisation complète du réseau RGTR et serait due à la faible fréquentation de ces lignes, qui ne justifierait pas leur coût d'exploitation.

L'OGBL dénonce fermement la décision du ministère. Celle-ci vient exclure les salariés en travail postés de la possibilité de recourir aux transports en commun, les laissant par ailleurs sans véritable alternative pour venir travailler à partir du 12 février 2023. Les transports en commun existant n'offrent pas les mêmes trajets et encore moins les horaires adéquats permettant aux entreprises en feu continu de fonctionner. Les zones industrielles sont également très mal desservies par les transports en commun. En outre, ces lignes sont également utilisées par des salariés travaillant dans d'autres secteurs et qui dépendent également de ces horaires pour se rendre sur leur lieu de travail.

Cette décision ne tient pas compte de la réalité du terrain et détériore la situation pour les salariés postés.

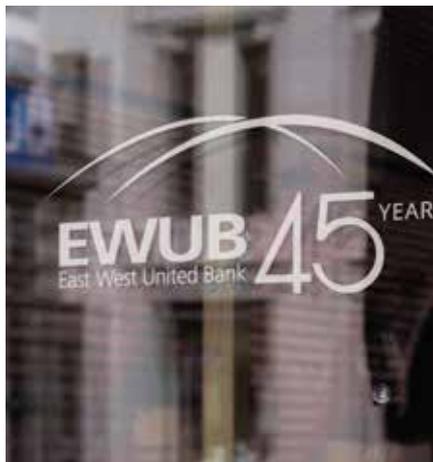
À titre d'exemple, un sondage mené par la délégation du personnel de l'entreprise CEBI à Steinsel a démontré que plus de 200 salariés postés prennent le bus tous les jours pour venir travailler. Sur d'autres sites industriels, l'OGBL constate également un recours important aux transports publics. Les réclamations commencent à se multiplier.

En pleine crise du pouvoir d'achat, cette décision vient en remettre une couche, pénalisant encore davantage les salariés et tout particulièrement ceux à faibles revenus.

La promotion de la mobilité douce et le développement des transports en commun constituent une priorité dans le programme gouvernemental. Offrir des transports en commun de qualité en est un préalable. Or, ici aucune alternative viable n'est proposée aux entreprises et aux salariés concernés.

L'OGBL demande que les projets de suppression de lignes soient abandonnés. Il faut garantir des liaisons fiables aux horaires de changement de postes. Dans ce contexte, l'OGBL a demandé une entrevue avec le ministre de la Mobilité et des Travaux publics. ◊

Plan social chez East-West United Bank



L'OGBL, le LCGB et l'ALEBA ont été invités à négocier un plan social qui touchera 32 à 44 salariés sur les 80 salariés de la East-West United Bank S.A. (EWUB), basée à Luxembourg depuis plus de 45 ans.

La Banque fait face à des défis sans précédent en raison du contexte géopolitique lié à la guerre en Ukraine. Les activités commerciales de la Banque se concentrent de manière significative sur les clients russophones fournissant des services de gestion de patrimoine et des transactions. Afin d'assurer une existence durable et de protéger l'emploi dans la mesure du possible, EWUB doit adapter sa structure, y compris ses effectifs, à la baisse d'activité et de revenus et doit diminuer des effectifs par des licenciements collectifs.

Dans ce contexte incertain pour la banque, les négociations entre les syndicats et l'employeur ont été tendues, mais finalement un accord a été trouvé le 25 octobre 2022.

Les syndicats, ayant pour priorité la défense et la protection des intérêts des salariés concernés, ont réussi à obtenir des mesures d'accompagnement social et des indemnités extralégales en faveur des salariés concernés. <

Plan social chez ESAS Luxembourg

Suite au choix du groupe télécom Circet de mettre un terme aux activités de sa filiale ESAS Luxembourg, la direction de l'entreprise a décidé de licencier ses neuf salariés restants. Pour la plupart d'entre eux, il s'agit d'électriciens et de techniciens en informatique.

Un plan social a été signé le 13 octobre 2022 par les délégués du personnel OGBL, assistés lors des négociations par le syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL. La négociation de ce plan s'est concentrée sur les indemnités extra-légales et sur une collaboration étroite entre salariés et direction afin d'augmenter les perspectives d'embauche auprès des entreprises partenaires de l'employeur. Les indemnités négociées tiennent compte de l'âge des salariés, ainsi que de leur modeste ancienneté dans l'entreprise.

D'autres mesures incitatives mises en place visent d'une part, à compenser financièrement les salariés qui ne peuvent pas être dispensés de leur préavis, d'autre part, à distinguer tous les salariés qui seront désaffiliés de la sécurité sociale jusqu'à la fin de l'année, notamment du fait d'avoir trouvé un nouvel emploi. Ce licenciement collectif est le dernier acte de la brève histoire de l'entreprise ESAS Luxembourg. Celle-ci était venue s'installer au Luxembourg en 2014 et avait atteint un effectif maximal aux alentours de 35 salariés en 2018. La relation entre la direction et le personnel a longtemps été marquée par des incertitudes quant à la stratégie du groupe belge ESAS (racheté récemment par le groupe français Circet) concernant l'entreprise au Luxembourg.

En dépit de cela et malgré la surprise de l'annonce de fermeture, la négociation du plan social s'est tout de même déroulée de façon constructive. <

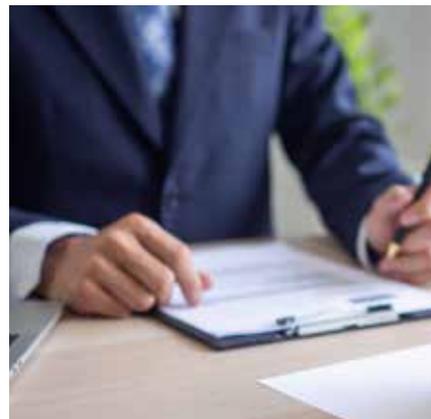
Plan social chez Riverbank

Après l'expiration du délai de négociation, un plan social a été signé le 18 novembre 2022 avec la direction de Riverbank, l'OGBL, l'Aleba et le LCGB-SESF ainsi que la délégation du personnel.

La banque Riverbank emploie actuellement 44 personnes. Touchée par un contexte réglementaire et économique exigeant, la banque a décidé de réorganiser son fonctionnement et de supprimer jusqu'à 13 postes essentiellement dans le département IT.

Dans le cadre du plan social, les syndicats ont pu négocier des mesures supplémentaires pour les employés concernés. En raison de la taille réduite de cette structure, l'accent a été mis sur la sécurisation de la banque, en particulier dans le domaine des capacités humaines.

Grâce à un engagement sans faille tout au long des négociations, les syndicats, en partenariat avec la déléguée du personnel, ont pu négocier un accord qui, au lieu de licencier 17 collaborateurs comme envisagé initialement, ne concerne plus que 13 collaborateurs au maximum. Le nombre de collaborateurs concernés par le processus de restructuration du département informatique a été revu à la baisse de 4 postes de travail. <



DOSSIER

#5 2022 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

LOGBL



QUATRE ANS PLUS TARD

Les engagements du gouvernement repassés à la loupe

Introduction

Dans l'édition de janvier 2019 de l'*Aktuell*, nous vous avons proposé le «programme gouvernemental passé à la loupe». L'accord de coalition, qui venait d'être conclu fin 2018 entre les partis politiques DP, LSAP et déi Gréng et qui renouvelait la coalition bleue-rouge-verte pour cinq années supplémentaires, y était analysé au vu du catalogue de revendications de l'OGBL.

Evidemment, pas l'ensemble du programme de gouvernement, mais certains chapitres particulièrement importants par rapport à l'action syndicale: politique salariale, politique fiscale, politique familiale, sécurité sociale et santé, travail et emploi, logement, mobilité.

Au vu des différents chapitres, l'OGBL analysait les annonces du gouvernement sous trois angles de vue:

- 1) Les inégalités sociales au Luxembourg vont-elles être réduites ou vont-elles continuer à s'accroître?
- 2) L'Etat social va-t-il être renforcé ou va-t-il être affaibli?
- 3) Le gouvernement tient-il compte des intérêts des salariés, des pensionnés et de leurs familles dans le cadre
1) de la digitalisation de la société et de l'économie qui est en cours et
2) de la transition climatique et écologique qu'il faut réussir et que soutient l'OGBL?

A moins d'un an des élections législatives, dont la date vient d'être confirmé – à savoir le 8 octobre 2023, il nous a semblé intéressant de revenir à notre exercice de 2019 et de revisiter les différents chapitres en regardant de plus près ce que le gouvernement a effecti-

vement réalisé par rapport aux annonces de l'époque – et ce qu'il n'a pas fait!

Ceci aussi pour rappeler au gouvernement ce qu'il doit encore mettre en œuvre dans les prochains mois s'il veut bien se tenir à ses engagements de 2018.

Les lectrices et lecteurs qui veulent comparer notre dossier à l'analyse de 2019 peuvent retrouver celle-ci dans l'*Aktuell* 1/2019 (toujours disponible en ligne: <https://bit.ly/3B0aHuZ>). Bonne lecture!



1

Politique salariale

Index

En 2018, dans son programme de coalition, le gouvernement s'était explicitement engagé à ne pas toucher au système d'indexation des salaires et des pensions. A l'époque, l'OGBL avait bien évidemment salué cet engagement. Il s'agissait et il s'agit pour lui toujours d'une ligne rouge à ne surtout pas franchir. Par conséquent, l'année 2022 aura été vécue par l'OGBL comme une grande trahison de la part du gouvernement. En mars dernier, au moment même où les gens en avaient le plus besoin, le gouvernement a en effet décidé de manipuler massivement l'index. Si les choses en étaient restées là, le système d'indexation aurait été manipulé jusqu'en 2024, à coups de reports de tranche indiciaire et avec le risque qu'une, voire plusieurs tranches aient été perdues de façon définitive. Ce n'est que grâce à l'opposition et la détermination de l'OGBL, qu'en septembre dernier, le gouvernement a finalement fait marche arrière. Le fonctionnement normal de l'index est désormais rétabli, mais le report de la tranche de juillet au 1^{er} avril 2023, soit une perte de pouvoir d'achat en termes réels, a déjà impacté les salariés à un moment où l'inflation flambait et laisse un arrière-goût évidemment très amer.

Salaire social minimum

Le gouvernement avait annoncé dans son programme avoir l'intention d'augmenter le salaire social minimum (SSM) de 100 euros nets par mois. Chose qu'il a faite en 2019. Toutefois, comme l'OGBL n'avait pas manqué de le faire remarquer déjà à l'époque, cette mesure est loin d'être suffisante. En effet, il faut tout d'abord savoir, qu'en réalité, cette augmentation de 100 euros a reposé sur différents mécanismes: (1) l'adaptation régulière de 1,1% du SSM qui était de toute façon dû au 1^{er} janvier 2019, (2) l'exonération fiscale du SSM (mesure que l'OGBL revendiquait par ailleurs) et (3) l'augmentation réelle du montant brut de l'ordre de 0,9%. Soulignons donc que la part d'augmentation réelle du SSM versé par l'employeur n'a donc été que de 0,9% du salaire brut. Pour rappel,

l'OGBL revendiquait à l'époque (et ceci n'a pas changé) une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum, c'est-à-dire une augmentation de 10% de son montant brut. Pour l'OGBL, cette augmentation du SSM entreprise par le gouvernement en 2019 a malgré tout constitué un premier pas dans la bonne direction, mais qui aurait dû être suivi d'un deuxième, voire aussi d'un troisième pas afin d'atteindre l'objectif des 10%. Hélas, aucune initiative n'a été entreprise depuis lors par le gouvernement. Il en va là pourtant d'une question de redistribution des richesses produites par les salariés dans le pays où par ailleurs les inégalités n'ont cessé de se creuser ces dernières années.

Pour des négociations globales pour l'ensemble du secteur public

L'OGBL avait déploré que le gouvernement n'ait pas retenu dans son programme sa revendication visant à introduire davantage de représentativité dans le cadre des négociations salariales de la Fonction publique, en les étendant à l'ensemble des services publics non commerciaux. En effet, alors que l'OGBL, et ce encore davantage depuis l'intégration provisoire de la FNCTFEL, est le syndicat le plus représentatif dans de nombreux secteurs faisant partie du secteur public au sens large (les salariés de l'Etat et des communes, des hôpitaux, des services sociaux et éducatifs, de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, les chemins de fer...), il reste actuellement toujours exclu des négociations de l'accord salarial de la Fonction publique dont dépendent directement ou indirectement la majorité de ses secteurs. En attendant une réorganisation de ces négociations, afin qu'elles deviennent des négociations salariales globales pour l'ensemble du secteur public, l'OGBL a néanmoins transmis fin octobre son catalogue de revendications au ministre de la Fonction publique, Marc Hansen, en vue des négociations du nouvel accord salarial qui doivent débiter très prochainement, en insistant encore une fois pour être intégré à ces négociations.



2

Politique fiscale

Le volet «fiscalité» contenu dans le programme de gouvernement de 2018 était probablement celui que l'OGBL regardait le plus sévèrement. Il mettait en garde début 2019 qu'à défaut d'un changement de cap majeur au niveau de la politique fiscale, le risque était grand que l'accroissement des inégalités dans le pays allait se poursuivre. L'OGBL mettait en garde contre une poursuite des baisses prévu au niveau de l'imposition des entreprises, dont la charge fiscale devenait en comparaison de moins en moins importante par rapport à celle des personnes physiques. D'autre part, l'OGBL, déplorait que le gouvernement n'apportait pas de réponse en vue d'un rétablissement de l'équité fiscale entre ceux qui tirent leur revenu de leur travail et ceux qui perçoivent des revenus du capital. L'OGBL avait également mis le gouvernement en garde à ne pas contribuer davantage au dumping fiscal en Europe, en poursuivant une politique misant sur le nivellement vers le bas des taux fiscaux et à l'exploitation de «niches fiscales». Quatre ans plus tard, il faut constater qu'aucun changement de cap fondamental n'a eu lieu. La grande réforme fiscale annoncée par le gouvernement n'a pas eu lieu. Le déséquilibre entre les revenus du travail et du capital persiste tout autant que la tendance d'une part toujours plus importante de l'imposition des personnes physiques par rapport à celle sur les bénéfices des entreprises.

Personnes physiques

Début 2019, l'OGBL constatait que la grande réforme annoncée au niveau de l'imposition individuelle des personnes physiques demeurait une nébuleuse. Comme cette réforme a été remise aux calendes grecques, d'abord en raison de la pandémie, puis de la crise de l'énergie, puis des charges supplémentaires sur les finances publiques que constituaient les

différentes mesures pour affronter cette crise (décidées en tripartite ou non), nous n'en savons pas beaucoup plus fin 2022. Le but de l'individualisation est certes affiché, mais comment ce but sera réalisé sans qu'il y ait des perdants reste toujours aussi nébuleux. A l'époque comme aujourd'hui, ce qui est exclu pour l'OGBL, c'est que les faibles et moyens revenus soient davantage mis à contribution. Au contraire, il faut une révision du barème qui vise des allègements fiscaux supplémentaires pour ces catégories de personnes, tout en augmentant la progressivité fiscale par l'introduction de tranches supplémentaires vers le haut du barème. Enfin, le fait que le programme de gouvernement ne prévoyait pas la réintroduction d'un mécanisme d'adaptation automatique du barème à l'inflation, afin de neutraliser le phénomène de la «progression à froid», a mené à une hausse rampante de la pression fiscale surtout pour les personnes à faible ou moyen revenu. Alors que le gouvernement promettait de ne pas procéder à une hausse généralisée de l'impôt, en réalité, depuis l'accord de coalition, les impôts ont fortement augmenté par ce phénomène, conduisant à une perte de pouvoir d'achat pour l'ensemble des petits et moyens revenus. Avec pour résultat que début 2023, le barème fiscal sera plus bas de 18,9% par rapport à ce qu'il devrait l'être. Ce pourcentage risque fortement de dépasser les 20% au cours de l'année 2023. Le gouvernement doit enfin agir, et pas seulement après les élections!

Crédits d'impôt

Depuis l'accord de coalition, le gouvernement a surtout agi sur le plan fiscal en introduisant le crédit d'impôt salaire social minimum à partir de l'année fiscale 2019), respectivement en augmentant les crédits d'impôts, comme récemment encore celui pour le crédit d'impôt pour les monoparen-

taux. En partie ces mesures ne constituent pas d'amélioration pour les ménages, mais ont uniquement compensé d'autres mesures du gouvernement pour les catégories de la population moins favorisées, telle la hausse du crédit d'impôt salariés et du crédit d'impôt pensionnés pour compenser l'introduction de la taxe CO₂ ou encore le crédit d'impôt énergie censé compenser la manipulation de l'index et la hausse de la taxe CO₂. L'OGBL ne s'oppose pas à la logique des crédits d'impôts, qui peuvent effectivement contribuer à une baisse de la charge fiscale sur les bas, voire les moyens salaires. Un problème général reste néanmoins – comme pour le barème en général – l'absence d'un mécanisme d'ajustement des montants et des bornes d'éligibilité des crédits d'impôt à l'évolution des prix. Partant, il est déjà programmé que ces crédits d'impôt deviendront de moins en moins avantageux. Il y a aussi lieu de prévoir une adaptation des crédits d'impôts lors de chaque nouvelle hausse de la taxe CO₂. Ainsi, à l'heure actuelle, il n'est pas clair comment seront compensées les hausses successives après son introduction, alors que le crédit d'impôt énergie vient à échéance le 31 mars 2023.

Imposition des entreprises

Alors que la réforme annoncée au niveau des personnes physiques se fait toujours attendre, la réduction supplémentaire de l'imposition sur les bénéfices des entreprises, telle que le prévoyait le programme de gouvernement (-1 point de pourcentage sur le taux d'affichage et extension du champ d'application du taux minimal de 15%), a été mis en œuvre dès l'année fiscale 2019. L'OGBL avait vivement critiqué cette seconde baisse et contesté notamment l'argument avancé selon lequel ces mesures seraient nécessaires au regard de l'avènement de la future réglementation BEPS. En effet, l'argument «BEPS» avait déjà été avancé pour justifier la réduction d'impôts dont ont bénéficiées les entreprises dans le cadre de la réforme fiscale de 2017. Même fin 2022, nous ne connaissons toujours pas vraiment l'ampleur de l'impact sur les entreprises luxembourgeoises.

Dans le contexte du Covid, puis de la crise énergétique, les entreprises ont bénéficié de nombreuses aides. L'OGBL ne s'est pas opposé à ces aides, pour autant qu'elles contribuaient à sauvegarder les emplois et à maintenir l'activité économique. Or, il y a aussi des entreprises qui ont profité et/ou qui profitent des crises successives. Dans ce contexte, l'OGBL estime qu'il y a lieu de discuter sur une taxation des «surprofits», que ce soit par l'introduction d'une contribution spéciale et/ou d'un niveau supplémentaire au niveau de l'impôt de solidarité. Les entreprises profitables doivent contribuer leur juste part pour le financement des mesures publiques nécessaires pour affronter les différentes crises. La solidarité nationale doit jouer dans les deux sens.

Revenus du capital

Lors de la publication de l'accord de coalition, l'OGBL avait salué la volonté du gouvernement d'abolir le régime des stock-options, qui était une de ses revendications. Ce régime a effectivement été aboli au 1^{er} janvier 2021. Il y a lieu de rappeler, comme l'OGBL l'a fait à l'époque, qu'il existe beaucoup d'autres formes de revenus du capital, qui continuent à être beaucoup moins taxés que les revenus issus du travail. Au-delà des stock-options, il y a lieu d'instaurer l'égalité de traitement entre les revenus du capital et du travail à tous les niveaux.

«Talent attraction»

L'OGBL s'était par ailleurs exprimé contre la création de nouveaux avantages fiscaux pour attirer de soi-disant «jeunes talents» ou bien encore en faveur des fonctions dirigeantes dans les entreprises. Il avait soulevé à l'époque qu'aucune étude ou analyse sérieuse existait qui justifiait de telles initiatives. Dans le cadre de la présentation du budget 2023, la ministre des Finances a par ailleurs annoncé une baisse du seuil fiscal pour profiter du régime d'impatriés comme nouvelle mesure pour attirer des «talents». Cette mesure s'ajoute donc à celle prévue dans l'accord de coalition, alors qu'aucun bilan de l'impact de ces avantages fiscaux n'a été tiré.

Transactions financières et économie numérique

Début 2019, l'OGBL avait déploré la position du gouvernement qui s'opposait explicitement à l'introduction, à l'échelle européenne, d'une taxe sur les transactions financières. L'OGBL avait également regretté l'attitude attentiste du gouvernement vis-à-vis des pays de l'UE et de l'OCDE en matière d'imposition de l'économie numérique. Comme le gouvernement n'a pas changé d'attitude à ce niveau, la mise en garde de l'OGBL au gouvernement de ne pas se rendre coupable de l'un des plus gros problèmes que connaît actuellement l'Europe, à savoir le dumping fiscal, vaut toujours.

TVA

L'OGBL avait salué le fait que le gouvernement s'était engagé à ne pas augmenter davantage la TVA qui constitue, comme toute taxe sur la consommation, une taxe antisociale, mais de revoir la taxation de certains produits. En 2019, les produits d'hygiène féminine ont effectivement été mis au taux super-réduit de 3% et le taux sur les publications électroniques a également été réduit. Des mesures plus conséquentes entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2023, suite à l'accord tripartite de 2022, qui répondent à la revendication de l'OGBL d'agir sur la hausse des prix. Ainsi, tous les taux de la TVA à l'exception du taux super-réduit, seront baissés d'un pourcent pour l'année 2023. De manière définitive, la TVA sera réduite sur la réparation d'appareils ménagers ainsi qu'à la vente, la location et la réparation de bicyclettes, y compris les vélos électriques. Le taux super-réduit sera appliqué à la livraison de panneaux solaires et leur installation.

Politique familiale

Prestations familiales

Le programme de gouvernement annonçait que, vers la fin de la législature, les prestations familiales devraient être à nouveau indexées, quoique «sans rattrapage». Le gouvernement a bien entrepris cette mesure au 1^{er} janvier 2022 avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2021, donc en fin de compte plus tôt qu'annoncée dans le programme du gouvernement. L'OGBL salue évidemment cette adaptation plus que nécessaire des allocations familiales, alors que celles-ci étaient désindexées depuis 2006.

Cela dit, dans le cadre de l'accord du 28 novembre 2014, le gouvernement s'était déjà engagé non seulement à réindexer les prestations en espèces, mais aussi à les adapter à l'évolution du salaire médian. Ce dernier point n'a pas été respecté. En plus, cet accord visait l'ensemble des prestations familiales, alors qu'en fin de compte seuls les allocations familiales ont été réindexées. L'OGBL souligne également que ces mesures auraient dû être transposées bien plus tôt. C'est pour cette raison que l'OGBL demande une revalorisation minimale immédiate de 7,7% de toutes les prestations familiales, tenant compte ainsi de l'évolution des prix depuis 2014 (année où fut conclu l'accord entre gouvernement et syndicats).

Le programme de gouvernement prévoyait également de promouvoir davantage les prestations familiales en nature, au détriment donc des prestations en espèces, comme n'avait pas manqué de le noter l'OGBL dès 2018. Et c'est bien ce que le gouvernement a fait en rendant gratuits pendant les périodes scolaires, aussi bien les maisons-relais que les repas qui y sont servies le midi ainsi que les livres scolaires dans le secondaire.

Si l'OGBL salue ces mesures, il reproche toutefois au gouvernement de ne pas avoir tenu compte des 212 000 salariés fronta-

liers qui travaillent au Luxembourg et dont le statut de frontalier précisément ne leur permet pas de profiter des prestations en nature.

Les salariés frontaliers font d'ailleurs toujours l'objet d'une autre discrimination en matière d'allocations familiales. En effet, et ce malgré un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne condamnant le Luxembourg pour cette raison, l'Etat continue de refuser d'allouer des allocations familiales en dehors du territoire national, lorsque le salarié frontalier demandeur des allocations familiales pour un enfant vivant dans son ménage n'en est pas le parent légal. Cette distinction n'est pas appliquée sur le territoire et constitue donc bien une discrimination en fonction du lieu de résidence.

Pour l'OGBL, il est inacceptable que l'Etat entretienne et crée de nouvelles discriminations envers les salariés frontaliers qui contribuent aussi largement aux recettes fiscales du Luxembourg.

Congé parental

Le gouvernement avait annoncé une évaluation du congé parental. On sait aujourd'hui que les résultats de cette étude sont désormais attendus pour 2024. Le gouvernement avait également déjà émis l'idée d'ajouter une période supplémentaire de congé parental, qui pourrait toutefois ne pas être indemnisée. Si aucune initiative allant dans ce sens n'a été prise à ce jour, l'OGBL souligne qu'une telle mesure viendrait immanquablement introduire une discrimination entre ceux qui pourraient se permettre de prendre un tel congé parental, parce que disposant de revenus suffisamment élevés et ceux qui ne pourraient pas se le permettre financièrement. Si cette option devait être retenue, l'OGBL plaide pour des solutions différenciées, prévoyant une indemnisation pour les personnes percevant des petits salaires.

Droit pour le salarié de passer à un temps partiel

L'OGBL avait jugé positivement la volonté du gouvernement d'introduire un droit pour les salariés leur permettant de travailler à temps partiel pour une durée déterminée et de pouvoir repasser par la suite à un temps plein. Force est de constater que le gouvernement n'a rien entrepris sur ce terrain. L'OGBL continue de soutenir cette proposition, tout en soulignant encore une fois qu'il est ici question d'un droit et que le cas échéant et que celui-ci introduit, il ne pourra être exigé du salarié d'avoir l'accord de son employeur pour en bénéficier. L'OGBL tient également à rappeler qu'une telle mesure ne saurait être envisagée comme une sorte de contrepartie dans le cadre de la discussion sur le temps de travail.

Autres mesures annoncées

REVIS: Le gouvernement avait annoncé en 2018 qu'il procéderait à une évaluation du revenu d'inclusion sociale (REVIS, ancien RMG). Dans une réponse à une question parlementaire, la ministre de la Famille a désormais indiqué que les résultats de cette évaluation seront présentés vers la fin du premier semestre 2023. Pour l'OGBL, outre le montant de ce revenu qu'il juge trop bas, il serait nécessaire d'étendre le nombre de ses bénéficiaires potentiels. Par ailleurs, l'OGBL revendique que le REVIS soit systématiquement ajusté lorsque l'est le salaire social minimum.

Transition vie professionnelle/pension: Le programme de gouvernement prévoyait d'améliorer la transition entre vie professionnelle et pension. L'OGBL note qu'aucune initiative allant dans ce sens n'a été entreprise jusqu'à présent.

Allocation de vie chère: Le gouvernement s'était engagé en 2018 à adapter l'allocation de vie chère. Il aura toutefois fallu attendre 2020 et le déclenchement de la pandémie pour que le gouvernement agisse réellement. En 2020, le gouvernement a ainsi doublé le montant de l'allocation. Une mesure évidemment saluée par l'OGBL. Puis, pour 2021, le gouvernement a choisi de ne pas poursuivre cette hausse de 100%, mais d'adapter le montant de l'allocation à un niveau correspondant à une augmentation de 10% par rapport au montant de 2019. Pour l'OGBL, cette revalorisation reste insuffisante au regard de la perte de pouvoir d'achat cumulée par les bénéficiaires de l'allocation de vie chère depuis 2009, date de la dernière adaptation ayant eu lieu avant la pandémie, et dans le contexte actuel d'une crise aiguë du pouvoir d'achat. A cet égard, l'OGBL revendique une répétition de la mesure de 2020, un élargissement du cercle des bénéficiaires de l'AVC et l'introduction d'un mécanisme d'adaptation de l'AVC à l'évolution des prix.



4

Sécurité sociale et Santé

Pensions

Dans son programme de coalition, le gouvernement s'était engagé à préserver le système de pension et à ne pas entreprendre de détérioration au niveau des prestations. A l'époque, l'OGBL avait salué ce fait. Il s'agissait d'ailleurs de l'une de ses lignes rouges que le gouvernement ne devait pas franchir. Le gouvernement a tenu son engagement jusqu'à présent.

L'OGBL voyait par contre d'un très mauvais œil le fait que le programme

gouvernemental maintienne l'activation des mesures négatives prévues par la réforme superflue de 2012 à laquelle il s'est opposé, à savoir l'abolition de la prime de fin d'année et de l'ajustement, dans le cas où le niveau des recettes du système de pension passerait en-dessous de celui des dépenses. L'OGBL s'oppose en effet formellement à l'activation de ces mesures et plaide, si cela s'avérerait nécessaire, pour une augmentation des cotisations au lieu d'une dégradation des prestations.

Enfin, si l'OGBL avait jugé positivement la



discussion annoncée par le programme de coalition consistant à rechercher des sources alternatives de recettes qui contribueraient à sécuriser à long terme le système de pension, force est de constater qu'une telle discussion n'a pas été initiée.

Assurance dépendance

L'évaluation de la réforme de l'assurance dépendance de 2018, telle que retenue dans le programme du gouvernement, n'a pas donné lieu à des modifications du dispositif. Or, l'OGBL constate une dégradation des prestations. En effet, un certain nombre de bénéficiaires n'ont pas pu obtenir, au cours de ces dernières années, toutes les prestations qui leur étaient pourtant dues, en raison principalement d'un manque de personnel dans les entreprises prestataires de soins. Ces entreprises ont néanmoins perçu les sommes correspondantes aux soins qu'elles étaient censées prodiguer et vont désormais devoir rembourser ces avances. Pour l'OGBL, la logique forfaitaire sur laquelle le système de l'assurance dépendance n'est pas adéquate et ne permet pas de mesurer la qualité des prestations. L'OGBL plaide pour un mécanisme de contrôle de qualité plus efficace.

Nomenclature des prestations de la CNS

L'OGBL avait salué la volonté affichée du gouvernement dans son programme visant à réviser la nomenclature des prestations de la CNS. Il restait toutefois prudent, car les détails n'étaient pas encore connus. La nomenclature est actuellement toujours en cours de révision et l'OGBL contribue activement à ces discussions.

Il est néanmoins honteux que les améliora-

tions en matière de prestations dentaires, déjà décidées en 2017, ne soient aujourd'hui toujours pas en vigueur, à l'exception certes de celle portant sur le remboursement du deuxième détartrage.

Tarification à l'acte

L'OGBL s'opposait formellement à l'introduction d'un système de tarification à l'acte dans le secteur hospitalier, tel que le laissait entendre le programme de gouvernement. Les expériences en la matière faites à l'étranger ont en effet largement démontré qu'un tel système n'améliore pas les prestations, bien au contraire, et qu'il dégrade en plus les conditions de travail du personnel soignant.

La tarification à l'acte dans le secteur hospitalier semble aujourd'hui ne plus être d'actualité pour le gouvernement et c'est tant mieux. En revanche, on se dirige de plus en plus vers un système de tarification forfaitaire (exemple: IRM). Pour l'OGBL, il est important ici que les prestations concernées continuent à être pratiquées à l'hôpital.

Médecine du travail

L'OGBL s'était réjoui que le gouvernement prévoit une réforme de la médecine du travail dans le cadre de son programme de coalition. L'OGBL revendiquait dans ce contexte la création d'un service unique de médecine au travail et souhaitait également ouvrir la discussion sur son mode de financement. Quatre ans plus tard, il faut malheureusement constater que le gouvernement n'a absolument rien entrepris en la matière.

L'OGBL se dit par ailleurs très inquiet de la pénurie de médecins du travail dans le pays, qui risque bientôt d'avoir des consé-

quences dramatiques si aucune initiative n'est prise prochainement.

«Tiers payant généralisé»

Il y a quatre ans, l'OGBL déplorait un manque de volontarisme de la part du gouvernement en matière de tiers payant généralisé. Le gouvernement envisageait en effet de discuter de son introduction dans le dialogue avec les partenaires sociaux, mais comme il fallait s'y attendre, le corps médical s'y est farouchement opposé.

Si le tiers payant généralisé n'est désormais plus d'actualité, on peut néanmoins pointer une petite avancée avec le paiement immédiat direct qui devrait entrer en vigueur au courant de l'année 2023. Selon ce principe, le patient qui se rendra à l'avenir chez son médecin ne devra plus payer que sa participation personnelle aux frais de santé, la part des frais pris en charge par la CNS sera quant à elle versée directement au médecin. Ce qui signifie que les patients ne devront plus avancer la somme totale des honoraires médicaux et attendre ensuite d'être remboursés par la CNS, ce qui actuellement peut parfois prendre plusieurs semaines.



Travail et emploi

Lors de la publication de l'accord de coalition fin 2018, l'OGBL avait salué que le nouveau gouvernement réponde à l'époque à un certain nombre de revendications portées par l'OGBL au niveau du droit du travail, dont le rôle protecteur avait par ailleurs été souligné explicitement dans le programme de gouvernement. Le gouvernement soulignait en outre l'importance du dialogue social et indiquait sa volonté de revaloriser le Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTÉ). Malheureusement, force est de constater que nombre de discussions annoncées n'ont pas eu lieu et qu'on ne peut nullement parler d'un renforcement du CPTÉ, qui d'abord (en 2019) a été massivement attaqué par l'UEL, puis, en 2021, n'a même pas eu les trois réunions annuelles prescrites par la loi. En 2019 comme en 2020, deux des trois réunions ont eu lieu au mois de décembre juste pour remplir le quota! Et en 2022, le CPTÉ s'est bien réuni à trois reprises, mais n'a traité que le seul sujet de la Formation professionnelle continue, sans même arriver à des conclusions définitives.

Conventions collectives

Le gouvernement avait annoncé vouloir promouvoir davantage les conventions collectives de travail au Luxembourg. Le gouvernement avait évoqué un renforcement de la loi correspondante. Force est de constater que même pas le soupçon d'une discussion n'a eu lieu à ce sujet, alors qu'il est en effet hautement temps d'adapter la législation sur les CCT au monde économique d'aujourd'hui, avec l'objectif d'étendre davantage la couverture conventionnelle et permettre à davantage de salariés d'être couverts par une CCT. Il s'y ajoute que l'Union européenne affiche dans le cadre de la directive sur le salaire minimum un objectif de 80% de salariés couverts par des CCT. Or, dans le secteur privé luxembourgeois,

environ 50% des salariés seulement tombent sous le champ d'application. C'est le moment d'agir et pas seulement après les élections!

Formation continue

Après la publication de l'accord de coalition en 2018, l'OGBL avait salué la volonté du gouvernement de créer un véritable «droit à la formation continue». Le gouvernement parlait notamment de la mise en place de «chèques-formation» ou de «comptes-formation». Sur ce point, il faut également constater que les avancées ont été jusqu'ici plutôt minces, malgré le fait que ce sujet a été amplement discuté non seulement au niveau du CPTÉ, mais égale-



ment dans le cadre d'un «*Skillsdësch*» mis en place par la Tripartite de juillet 2020. Ces travaux sont encore en cours, tout comme une étude de l'OCDE sur le sujet des «*skills*». Alors que le gouvernement avait rejoint les syndicats dans l'opposition à la revendication patronale de ne pas entreprendre de mesures dans ce domaine jusqu'à la publication de l'étude de l'OCDE, dans la pratique c'est tout de même ce qui s'est fait. La seule initiative concrète est le projet «*Skillsplang*», qui fait la suite du «*Digital Skills Bridge*» de 2018 et a été discuté lors des deux dernières réunions du CPTÉ. Même si ce projet contient quelques accents positifs (l'accent mis sur la prévention et la prospective rejoint les propositions syndicales visant à l'instauration d'un bilan social en entreprise), il est fort peu ambitieux avec un budget de départ de 3 millions d'euros et laisse – au moins dans les versions présentées jusqu'ici – totalement de côté le volet du dialogue social.

Contrats précaires

La discussion de fond sur les nouvelles formes de travail précaire (CDD, faux indépendants, intérim) au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi qui était annoncée dans le programme de gouvernement n'a à ce jour pas eu lieu. Le seul sujet abordé au sein du CPTÉ a été celui des intérimaires, mais cette discussion n'a pas eu de suites. Des mesures concernant le phénomène des faux indépendants en particulier au niveau des travailleurs de plateformes n'ont jusqu'ici pas été annoncées, seule la Chambre des salariés a soumis une proposition de loi à cet effet. Alors que la lutte contre les contrats précaires ne semble donc pas être une priorité pour le gouvernement – ponctuellement, il a même facilité le recours à de tels contrats, dont notamment dans le contexte de l'accueil et de l'encadrement des réfugiés ukrainiens – le recours aux contrats précaires plutôt qu'à

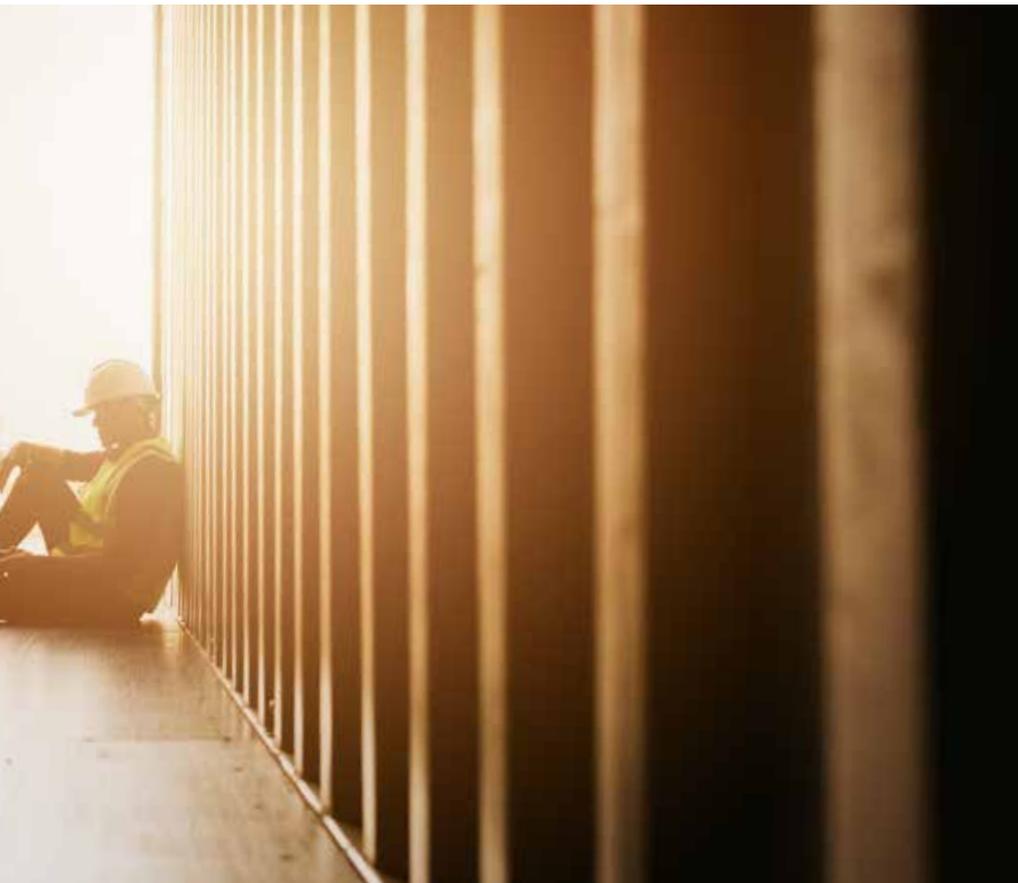
des CDI continue sa croissance vertigineuse. En effet, depuis 2003, le nombre de contrats précaires parmi les salariés résidents de 15 à 64 ans a augmenté de plus de 190%. Il est donc grand temps de renforcer le droit du travail pour assurer que le contrat à durée indéterminée reste la norme et ne devienne pas l'exception.

Chômage

L'OGBL s'était montré critique envers les intentions affichées dans le programme du gouvernement de durcir les conditions pour bénéficier de l'indemnité de chômage. Finalement, aucune modification des conditions n'a été proposée pendant cette législature. L'OGBL ne peut que s'en féliciter, alors qu'une telle mesure aurait créé de nouvelles situations de précarité extrême. De l'autre côté toutefois, les possibilités de bénéficier de l'indemnité du chômage sous certaines conditions en cas de démission du salarié annoncées dans l'accord de coalition n'ont pas été introduites non plus.

Organisation du temps de travail

Même s'il avait espéré des avancées plus conséquentes en matière de réduction du temps du travail, l'OGBL avait jugé a priori positif le fait que le gouvernement souligne dans son programme, pour répondre aux velléités patronales, que la loi PAN existante offre déjà suffisamment de flexibilité aux entreprises, en renvoyant aux possibilités que donnent la négociation de conventions collectives avec les syndicats. Cela n'a pas empêché le gouvernement de permettre de travailler jusqu'à 12 heures par jour et jusqu'à 60 heures par semaine au plus haut de la pandémie du Covid-19 dans certains secteurs essentiels (la liste reprenant ces secteurs définis comme essentiels a d'ailleurs été modifiée à plusieurs reprises). L'OGBL s'en offusquait, et le fait que lors de la 2^e loi qui le permettait uniquement dans le secteur des soins, la mise en œuvre est restée lettre morte faute d'accord entre les partenaires sociaux, sans que le secteur ne se soit écroulé, montre qu'il est



douteux que cette mesure était vraiment nécessaire. En tout cas, elle augmentait la pression sur les salariés concernés, déjà mis à mal par les insécurités et le stress inhérents à la pandémie.

Le sujet de la réduction du temps de travail a été remis à l'ordre du jour plus récemment par le ministre du Travail, qui a commandité une étude à ce sujet. Ce qui veut dire en fin de compte qu'aucun progrès n'est à attendre au niveau du temps de travail avant les élections législatives, même si on peut saluer l'initiative de remettre ce sujet à l'ordre du jour. Des avancées en matière d'organisation du travail et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle ont plutôt été réalisées par les partenaires sociaux, qui ont conclu un nouvel accord interprofessionnel sur le télétravail et sont parvenus à une proposition commune pour intégrer le respect du droit à la déconnexion dans le droit du travail (le second accord doit encore être transposé par le législateur).

26^e jour de congé

L'OGBL avait salué début 2019 l'introduction d'un 26^e jour de congé légal, à côté de l'ajout d'un jour férié supplémentaire. Cette mesure fut une première réponse du gouvernement à sa revendication visant une 6^e semaine de congé légal. L'OGBL maintient toujours cette revendication, qui a été remplie jusqu'ici à 20%.

Protection de l'emploi

Le programme gouvernemental prévoyait un renforcement de la législation sur le maintien dans l'emploi. Par ailleurs, il annonçait des discussions au sein du CPTÉ pour une adaptation de la législation sur les plans sociaux, dans l'objectif de réduire les possibilités de contourner la négociation d'un plan social. Les discussions ont finalement été lancées, sur demande expresse des syndicats, à la suite de la réunion tripartite de juillet 2020. L'UDEL, au contraire, souhaitait reporter une discussion à un moment «après la pandémie». Finalement, elle a obtenu gain de cause, car si des discussions ont effectivement été menées au sein du CPTÉ en novembre

et décembre 2020, le ministre du Travail n'a pas fait suivre ces débats de propositions concrètes de modifications de la législation. Ceci malgré le fait, que les discussions avaient en fait permis un rapprochement sur un certain nombre de points et qu'un accord n'était pas improbable si les négociations se seraient poursuivies. L'OGBL demande donc une reprise rapide des discussions.

D'autres mesures étaient annoncées notamment en vue de renforcer les droits des salariés en cas de faillite et un nouveau projet de loi devrait être déposé concernant la protection et les conditions de travail des salariés âgés. En fin de compte, sur les deux points, aucune initiative législative n'a été entreprise.

Harcèlement moral

Comme annoncé dans son programme, le gouvernement a effectivement soumis un projet de loi concernant le harcèlement moral. Toutefois, ce projet de loi, même s'il apporte des améliorations ponctuelles, n'est pas entièrement satisfaisant, étant donné que la charge de la preuve (contrairement au harcèlement sexuel) conti-

nuera à peser uniquement sur la victime. En plus, le projet de loi a été déposé sans aucune discussion avec les partenaires sociaux, pourtant signataires d'un accord interprofessionnel en la matière.

Retraite partielle

Contrairement à ce qui était annoncé dans le programme de gouvernement, aucun avant-projet de loi sur un droit relatif à la combinaison retraite partielle/travail partiel n'a été soumis aux partenaires sociaux. A noter qu'un tel droit était déjà prévu dans l'accord entre le gouvernement et les trois syndicats nationaux représentatifs de 2014!

Reclassement

Comme annoncé dans l'accord de coalition, la législation sur le reclassement a été adaptée ponctuellement. Néanmoins, la législation actuelle continue malgré tout à poser un certain nombre de problèmes, concernant notamment l'indemnité d'attente, l'indemnité professionnelle d'attente, l'indemnité forfaitaire ainsi que l'indemnité compensatoire. Une réforme plus globale continue à faire défaut.



6

Logement

Contrairement à d'autres chapitres, on pourrait considérer qu'au niveau du logement, le gouvernement a effectivement entamé les actions qu'il avait prévu dans son programme. Face à l'état d'urgence qui existe depuis maintes années dans le domaine du logement, il était aussi hautement temps d'agir. Plusieurs initiatives législatives viennent ainsi d'être annoncées. Malheureusement, on ne peut pas dire qu'elles vont toutes dans la bonne direction, certaines risquent à notre avis

même d'aggraver la situation. Et ceci dans une situation, où c'est déjà le souci qui préoccupe le plus la population luxembourgeoise, comme l'a montré le récent «Politmonitor» réalisé par RTL et TNS/ILRES. La question de l'accès abordable au logement reste en tout cas un des enjeux majeurs pour les mois à venir et certainement aussi dans la campagne électorale à venir.

Impôt foncier

En janvier 2019, L'OGBL avait accueilli favorablement l'annonce du gouvernement d'enfin vouloir lutter contre la spéculation foncière. L'OGBL estimait toutefois déjà à l'époque que ce que prévoyait le gouvernement n'était pas suffisant en la matière et déplorait notamment l'absence de progressivité au niveau de l'impôt foncier et de la taxation sur la rétention des terrains et sur les immeubles laissés vides pour des seules fins spéculatives. Le projet de loi récemment déposé ne répond malheureusement toujours pas aux critiques de l'OGBL en la matière. S'il est vrai que le gouvernement prévoit d'exonérer la tranche relative au logement habité par un propriétaire (sans toutefois le libérer complètement), le gouvernement ne fait par contre aucune différence entre un ménage qui possède un deuxième logement destiné plus tard à ses enfants et un spéculateur qui possède une centaine de logements. Pour l'OGBL, la seule façon efficace de lutter contre la spéculation foncière est de rendre l'impôt foncier et la taxation sur les logements et terrains inoccupés progressifs suivant le credo: plus on possède, plus on doit payer. Il s'ajoute, en plus, que la législation prévue ne prendra pleinement ses effets qu'en... 2037, alors que l'état d'urgence dans le domaine du logement est bien là aujourd'hui. L'OGBL demande que le projet



de loi soit encore amélioré avant qu'il passe au vote de la Chambre des Députés.

Bail à loyer

Dans l'accord de coalition, le gouvernement ne prévoyait que des actions limitées au niveau du bail à loyer, à savoir le fait de compléter la législation par des dispositions sur la sous-location et la co-location. En fin de compte, si effectivement ces points ont été abordés dans le projet de loi no 7642 déposé en juillet 2020, celui-ci va bien plus loin et propose une réforme plus globale du bail à loyer. L'OGBL restait néanmoins sur sa faim à l'époque, en particulier parce que le projet reprenait tel quel le seuil de 5% du capital investi en place depuis les années 1950 comme seuil maximal des prix de loyer, alors que ce seuil ne correspond plus, et depuis longtemps, à aucune réalité. L'OGBL insistait donc sur une révision du projet de loi. Des amendements ont effectivement été intégrés dans le projet de loi en octobre 2022, mais malheureusement, si le gouvernement propose une baisse du pourcentage du capital investi, il revoit en même temps fondamentalement la méthode de calcul pour réévaluer ce capital. Dans la pratique, cela ne veut dire rien d'autre qu'une orientation sur les prix de marché. C'est pratiquement l'inverse d'un véritable plafonnement des prix des loyers, étant donné que la nouvelle méthode de calcul permet en fait d'augmenter potentiellement fortement beaucoup de loyers par rapport à la situation actuelle, en particulier dans le cas d'immeubles plus anciens. Pour l'OGBL, cette nouvelle formule n'est pas tenable. Il faut remplacer la notion de capital investi par une approche multidimensionnelle, qui prend notamment aussi en compte l'évolution du coût de la vie et des revenus.

Première acquisition, travaux d'assainissement et de rénovation

En 2019, L'OGBL avait jugé positivement le fait que le gouvernement prévoyait de généraliser la possibilité de pouvoir emprunter à taux zéro dans le cadre de travaux d'assainissement à objectif écolo-

gique. En fin de compte, le gouvernement a remplacé cette notion par l'introduction d'une subvention d'intérêt pour prêt climatique, qui a été introduite par la loi du 8 juin 2022. L'OGBL regrette cette volte-face et regrette surtout l'absence de critères sociaux dans la matière. Sans échelonnement social et sans possibilité de préfinancement, les travaux d'assainissement restent largement limités aux ménages d'un niveau aisé.

Par ailleurs, l'OGBL avait salué l'intention du gouvernement d'augmenter le crédit d'impôt concernant les droits d'enregistrement pour une première acquisition immobilière («*Bëllegen Akt*»). En fin de compte, la législation en la matière n'a pas été modifiée. De même, le plafond pour bénéficier du taux super-réduit de la TVA reste plafonné à 50.000€, alors que le gouvernement voulait étudier l'opportunité de relever ce seuil. Un seuil, qui au vu de l'évolution des prix de l'immobilier est largement en-dessous ce qui devrait être envisagé.

Logements sociaux / à coût modéré

Dans l'accord de coalition, le gouvernement partait du constat que «l'offre de logements sociaux et de logements à coût modéré reste également largement en-dessous des besoins, surtout pour le locatif». Force est de constater que c'est toujours le cas quatre ans plus tard et qu'un grand retard reste à combler. Ici aussi, le gouvernement est resté en-dessous des ambitions affichées dans l'accord de coalition.



7 Mobilité et climat

Dans le cadre de son analyse du programme de gouvernement début 2019, l'OGBL avait rappelé en premier lieu qu'il soutient sans ambiguïté les objectifs climatiques mondiaux et salue bien évidemment toutes les initiatives visant à réduire les émissions de CO₂, notamment dans le domaine de la mobilité. Mais il mettait en garde et le fait toujours contre de nouvelles fractures sociales qui pourraient découler de mesures écologiques ne prenant pas en compte les intérêts du salariat. La transition écologique que défend l'OGBL doit aller de pair avec la protection des intérêts et des besoins des salariés et de leurs familles.

Taxe CO₂

La taxe CO₂ a été introduite à partir du 1^{er} janvier 2021, alors qu'elle n'était pas explicitement prévue par le programme de gouvernement, qui se contentait plus vaguement d'invoquer une réduction de «la dépendance des finances publiques des ressources émanant de la vente des carburants en prenant des mesures de façon continue». L'OGBL ne s'est pas opposé à l'introduction de la nouvelle taxe, mais il insistait que ce nouvel impôt indirect soit accompagné de mesures sociales qui neutralisaient son impact sur les bas et moyens revenus. Pour l'OGBL, la hausse du crédit d'impôt n'accomplit que partiellement cet objectif, d'autant plus qu'aucune adaptation à toute nouvelle hausse de la taxe n'est prévue pour l'instant. L'OGBL s'est aussi opposé à la neutralisation de la nouvelle taxe au niveau de l'indice des prix, autre mesure qui n'était pas annoncée dans le programme de gouvernement.

Transports publics gratuits

L'OGBL avait soutenu la proposition du gouvernement visant à rendre les transports publics gratuits, qui a effectivement été mise en œuvre à partir du 28 février

2020. L'OGBL a toutefois insisté pour que les investissements dans les infrastructures soient à la hauteur des ambitions politiques, ce qui à ses yeux n'était manifestement pas le cas. Même si des investissements importants pour développer le transport public ont été réalisés, force est de constater qu'il y a lieu de renforcer encore davantage ces investissements afin de permettre à l'ensemble des salariés de pouvoir recourir aux transports publics pour se rendre, dans des délais acceptables, sur leur lieu de travail et de ne pas être contraints de prendre leur véhicule privé. Ceci passe également par une coopération accrue dans la Grande Région et une extension des transports publics gratuits jusqu'au premières gares et arrêts au-delà des frontières et arrêts au-delà des frontières.

Frais de déplacement forfaitaires

Dans son analyse du programme de gouvernement, l'OGBL s'offusquait de l'intention d'abolir ou de détériorer le dispositif d'exonération des frais de déplacement forfaitaires au niveau fiscal. En effet, cela n'aurait été rien d'autre qu'une perte de pouvoir d'achat pour tous les salariés, peu importe le moyen de transport utilisé pour arriver à leur lieu de travail. Il ne s'agirait pas d'une mesure écologique, mais uniquement d'une mesure antisociale. En fin de compte, suite à l'opposition de l'OGBL, le dispositif d'exonération des frais de déplacement forfaitaires est resté en place sans modification.





Déterminé pour le salariat!



Rétablissement intégral de l'index, mesures directes pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages et ralentir considérablement l'inflation! Résultats impensables sans l'action et la ténacité de l'OGBL!

Le syndicat numéro 1 continuera à rester vigilant avec et pour vous.

Devenez membre, vous aussi!  hello.ogbl.lu

L'OGBL renforce ses structures dans le secteur de l'alimentation

L'OGBL a décidé de réorganiser certaines de ses structures — et ainsi, de les renforcer — afin de poursuivre plus efficacement son implantation dans le secteur de l'alimentation qui comprend à la fois l'Horeca, la restauration collective et la production alimentaire.

Réunis le 18 octobre 2022 à l'occasion d'une journée syndicale extraordinaire, plus de 130 délégués et militants de l'OGBL issus des secteurs du commerce, de la chimie et de l'alimentation ont ainsi pris cette décision à l'unanimité.

Historiquement, le secteur de l'alimentation, qui regroupe des branches aussi diverses que la production alimentaire, l'Horeca et la restauration collective (*catering*), était organisé au sein du syndicat Alimentation et Hôtellerie de l'OGBL. Or, ce regroupement ne correspond plus aujourd'hui aux évolutions qu'ont connues l'économie et le salariat au Luxembourg.

Pour créer de nouvelles synergies et renforcer davantage les structures de l'OGBL dans ces secteurs, il a ainsi été décidé de dissoudre le syndicat Alimentation et Hôtellerie, tout en intégrant sa partie «Horeca et restauration collective» dans le syndicat Commerce et sa partie «production alimentaire» dans le syndicat Chimie, qui, lui, fait partie des syndicats Industrie de l'OGBL.

Ce projet de réorganisation avait déjà été approuvé auparavant par le Comité national de l'OGBL. Il avait, évidemment, aussi été approuvé par les structures de l'ancien syndicat Alimentation et Hôtellerie.

Des chevauchements existant de longue date entre les secteurs de la production alimentaire, de l'Horeca et de la restauration collective, cette restructuration ne donne pas seulement une nouvelle force

au syndicat Commerce ainsi qu'aux syndicats de l'Industrie de l'OGBL, mais elle permettra à l'avenir également de cibler plus spécifiquement les besoins des salariés des secteurs concernés.

Les 130 délégués et militants présents à l'occasion de cette journée syndicale extraordinaire, représentant les salariés de nombreuses entreprises, ont par ailleurs, dans une résolution commune, réaffirmé leur engagement et leur détermination à lutter pour de meilleurs salaires et pour davantage de conventions collectives. Dans un contexte d'inflation galopante et de manque d'attractivité des secteurs concernés, les syndicats professionnels concernés estiment que la négociation collective et la solidarité entre salariés sont plus que jamais nécessaires.>



Heures supplémentaires dans l'enseignement fondamental et secondaire

Au cours de la dernière année scolaire, le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires effectué par l'ensemble du personnel enseignant était de l'ordre de 2 200 heures dans les écoles fondamentales et de 10 218 heures dans les établissements du secondaires. Cette situation illustre l'immense manque de personnel dont souffrent les écoles primaires et les établissements secondaires.

Outre le fait que les heures supplémentaires sont souvent source de stress et de surcharge pour les enseignants, ce qui n'a certainement guère d'influence positive sur la qualité de l'enseignement, la question de la rémunération des heures supplémentaires se pose également. Dans le métier d'enseignant, celles-ci sont bien moins bien rémunérées que dans l'ensemble de la Fonction publique et, de plus, elles ne sont pas prises en compte pour la pension:

- Les heures supplémentaires sont payées avec un coefficient correcteur de 36/52. Les fonctionnaires reçoivent également une valeur du point inférieure pour les heures supplémentaires (20,0746124 euros au lieu de 21,2002547 euros).
- En cas d'absence de plus de trois jours pour cause de maladie, les heures supplémentaires mensuelles ne sont pas payées du tout. Si l'on considère que le risque d'épuisement professionnel augmente considérablement avec une moyenne de 10.218 heures supplémentaires par semaine dans les établissements secondaires, c'est une honte pour les enseignants concernés.
- Par ailleurs, les enseignants du secondaire à temps plein ne peuvent déposer sur leur compte épargne-temps qu'un maximum de 4,4 heures supplémentaires par semaine – 4,6 pour les enseignants à temps plein du fondamental du

2^e au 4^e cycle. Cette réglementation ne tient absolument pas compte de la réalité du travail de nombreux enseignants. Pour rappel, de nombre d'entre eux ne souhaitent pas effectuer d'heures supplémentaires, mais dans l'enseignement secondaire, ils n'ont la possibilité de les refuser qu'à partir de 5 heures de cours par semaine. De plus, beaucoup effectuent des heures supplémentaires tout au long de l'année scolaire.

- En ce qui concerne les différences entre les sexes en matière de pension («gender pension gap»), le Luxembourg occupe la triste première place au niveau européen. Cela n'est guère surprenant sachant que nos lois stipulent par exemple que les heures supplémentaires – même en cas de travail à temps partiel – ne sont pas prises en compte dans le calcul des pensions. En 2020, la différence entre la pension moyenne d'un homme et celle d'une femme était d'environ 40%. Si l'on ajoute à cela le fait que les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler à temps partiel – notamment pour s'occuper de leurs enfants – et qu'elles doivent malgré tout

effectuer des heures supplémentaires mal payées et qui ne sont pas prises en compte pour la pension, il devrait être clair que cette situation ne réduira pas le «gender pension gap».

C'est la raison pour laquelle le SEW/OGBL revendique:

- La suppression du coefficient correcteur de 36/52. Les heures supplémentaires doivent être payées au moins comme des heures normales.
- La suppression du coefficient correcteur pour les heures supplémentaires, qui est calculé à partir d'une absence pour maladie de plus de 3 jours.
- Une augmentation du plafond de 4,4/4,6 heures supplémentaires hebdomadaires qu'on peut verser sur le compte épargne-temps (CET) à 10 heures supplémentaires par semaine.
- Pour lutter contre la pénurie d'enseignants, nous devons prendre rapidement des mesures pour rendre le métier d'enseignant à nouveau attractif. Cela implique également que les enseignants aient davantage leur mot à dire concernant la politique éducative. ◊



Auchan veut rendre le parking payant au Kirchberg pour les salariés des enseignes de la galerie

Depuis l'ouverture du centre commercial Kirchberg, dont Auchan Luxembourg est le propriétaire, les enseignes de la galerie disposent de places de parking gratuites pour leurs salariés. Dans un courrier daté de fin octobre 2022, la direction du centre a communiqué à l'ensemble des enseignes sa volonté de rendre le parking payant à partir du 1^{er} janvier 2023, en annonçant un «tarif préférentiel» de 176 euros par mois et par salarié.

Dans un courrier séparé, la direction d'Auchan Luxembourg justifie cette décision

notamment par l'augmentation des coûts de l'énergie et des matières premières.

Il faut savoir que les cellules de la galerie sont gérées par Nhood, tandis que le parking appartient à Auchan Luxembourg. Les deux entités se renvoient la balle, alors même qu'elles dépendent de la même maison mère et appartiennent donc au même groupe.

Dès la réception du courrier, le personnel des enseignes concernées a pris contact avec l'OGBL, qui a aussitôt demandé une réunion avec la direction du centre com-

mercial et celle d'Auchan Luxembourg. A l'occasion de cette réunion, la direction d'Auchan a annoncé ne pas vouloir revenir sur sa décision de rendre le parking payant pour les salariés des enseignes, mais à néanmoins accordé un délai supplémentaire de trois mois.

Or, autant le personnel concerné que les responsables des magasins de la galerie demandent le retrait pur et simple de cette mesure! La quasi-totalité des salariés du centre commercial ont en effet des salaires gravitant autour du salaire social minimum. Nombreux sont aussi les salariés à temps partiel.

Au regard des prix des carburants et des problèmes récurrents de circulation, les enseignes se plaignent déjà de ne plus trouver de personnel pour leurs magasins au Kirchberg. La plupart des salariés étant frontaliers, l'option consistant à venir travailler par le biais des transports publics s'avère également très compliquée. Il n'existe par ailleurs aucune possibilité de se garer gratuitement au Kirchberg.

Alors que les salariés traversent une grave crise du pouvoir d'achat, la direction d'Auchan Luxembourg fait le choix de jeter encore davantage d'huile sur le feu — et risque ainsi de devoir faire face à un conflit de taille à l'approche des fêtes de Noël.

Soutenu par l'ensemble des salariés de la galerie, le syndicat Commerce de l'OGBL demande le retrait de cette mesure. Il avait également invité tous les salariés et les personnes solidaires à participer à une réunion publique le 25 novembre dernier devant l'entrée du centre commercial afin de décider de la suite à donner à ce litige. ◊



Le gouvernement, les syndicats & la délégation du personnel dénoncent les agissements de Liberty Steel



Le 24 octobre 2022, le ministre de l'Économie, Franz Fayot, et le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges Engel, ont reçu les représentants de l'OGBL et du LCGB ainsi que la délégation du personnel pour faire le point quant à l'avenir de Liberty Steel à Dudelange. L'OGBL y était représenté par les délégués Hubert Lacouture et Hikmet Erdem assistés par Stefano Araujo, membre du Bureau exécutif et responsable pour le secteur de l'industrie au sein de l'OGBL.

Après les nombreux rebonds dans le passé, les activités des entités de Liberty Steel en Belgique et au Luxembourg sont actuellement à l'arrêt jusqu'au moins à la fin de l'année.

Lors de l'entrevue qui a eu lieu dans les locaux du ministère de l'Économie, toutes les parties présentes ont exprimé leurs vives inquiétudes concernant la conduite des affaires par Liberty Steel au niveau intragroupe et sur le site à Dudelange dans un contexte d'agissements potentiellement abusifs qui semblent s'opposer à l'intérêt social de l'entreprise luxembourgeoise voire compromettent son avenir économique. Le ministre de l'Économie a sommé la direction de l'entité luxembourgeoise de Liberty Steel de prendre position à ce sujet.



Lors de la réunion, le ministre de l'Économie Franz Fayot a réitéré l'intérêt d'un acteur industriel de reprendre le site luxembourgeois de Liberty Steel afin d'y maintenir des activités sidérurgiques et préserver l'emploi.

Le ministre du Travail Georges Engel a, quant à lui, rassuré les syndicats et la délégation du personnel que son ministère veillerait à ce que les salaires continuent à être payés par le biais du Fonds pour l'emploi si cela s'avérait nécessaire. ◊

Il est grand temps de mettre en place un plan d'action contre les violences dans les transports publics!



Le 20 novembre, deux chauffeurs de bus ont été attaqués à la gare routière de Bettembourg. Les trois lâches agresseurs ont pu être arrêtés par la police peu après les faits. Cet incident montre encore une fois que le personnel des transports publics — et surtout les chauffeurs — est de plus en plus exposé à des violences aveugles, sans disposer de protection adéquate.

Le syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL de l'OGBL exprime son entière solidarité à toutes les victimes de cette violence. Malheureusement, tous les incidents de ce genre ne sont pas signalés, ainsi ils n'entrent pas dans les statistiques officielles et souvent les personnes concernées ne reçoivent pas le soutien

des entreprises et de la politique dont ils auraient besoin.

Le syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL de l'OGBL salue évidemment la volonté du ministère de la Mobilité d'installer des cabines de protection dans les bus, mais cet incident montre qu'un plan d'action plus vaste visant la protection des chauffeurs, également en dehors du véhicule, s'avère nécessaire.

L'OGBL exige donc l'élaboration entre les syndicats, les représentants des entreprises et le ministère d'un plan d'action général pour le secteur afin de systématiser la lutte contre les violences dans les transports publics. ◊

L'OGBL rencontre le ministre de la Mobilité pour discuter du transport de marchandises

Le 30 novembre, une délégation du syndicat Transports sur Route & Navigation/ACAL de l'OGBL a rencontré le ministre de la Mobilité, François Bausch, pour discuter des problèmes dans le secteur du transport de marchandises et de la mise en œuvre du Paquet Mobilité européen.

Les représentants syndicaux ont déploré que de nombreux aspects progressistes du Paquet Mobilité visant à lutter contre le dumping social dans le secteur soient minés par un manque de mise en œuvre. C'est la raison pour laquelle les représentants syndicaux demandent au ministre de la Mobilité d'effectuer davantage de contrôles et de façon plus systématique, également en coopération avec d'autres États.

Par ailleurs, il a également été question du développement urgent d'infrastructures dont ont besoin les chauffeurs routiers,

parmi lesquelles des aires de repos et des possibilités d'hébergement. Le ministre a annoncé son intention d'investir davantage dans ce domaine. Les représentants syndicaux ont expressément salué cette initiative. Toutefois, ces investissements ne pourront réduire ce manque que sur le territoire luxembourgeois — or les chauffeurs internationaux précisément sont tributaires d'un développement à l'échelle

européenne. La mise en œuvre des règles visant à lutter contre le dumping social, prévues dans le Paquet Mobilité, reste une priorité pour l'OGBL dans le secteur du transport de marchandises. C'est la raison pour laquelle ses délégués dans le secteur restent vigilants et continuent à mettre la politique luxembourgeoise dans ce domaine face à ses responsabilités. ◊



Après les scandales et les déboires financiers d’Orpea, le feu vert du gouvernement est totalement incompréhensible pour l’OGBL

La ministre de la Famille, Corinne Cahen, a validé le 3 novembre dernier la demande introduite par le groupe privé français Orpea en vue de l’obtention d’un agrément. Cette décision permettra à Orpea – accusé à l’étranger entre autres de maltraitance de personnes âgées, de détournement d’argent public, de fraudes comptables, de non-respect des droits syndicaux, de spéculations immobilières et de pratiques plus que douteuses en matière de ressources humaines – d’ouvrir ainsi ses premières résidences pour personnes âgées au Luxembourg.

Pour rappel, l’OGBL avait déjà souligné en début d’année que le scandale autour d’Orpea était loin d’être un phénomène français isolé. Partout dans le monde où le groupe est installé et exploite des structures pour personnes âgées, les organisations syndicales dénoncent des problèmes similaires en matière de rationnement des moyens, de maltraitance et de non-respect des droits syndicaux des salariés.

Si la ministre libérale de la Famille précise qu’elle n’a aujourd’hui pas le droit de refuser la délivrance d’un agrément à une structure lorsque celle-ci remplit toutes les conditions prévues par la loi, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l’OGBL déplore toutefois vivement l’absence de critères qualitatifs portant sur la réalité effective des activités en cours d’une entreprise dans l’évaluation d’un dossier d’agrément. Qu’une telle décision puisse être prise sans que ne soit pris en compte le sort des victimes de maltraitance – directement lié à la recherche incessante d’un taux de rentabilité toujours plus élevé – n’est tout simplement pas acceptable et encore moins dans le secteur des soins.

Par ailleurs, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l’OGBL souligne également que le groupe Orpea a annoncé début novembre l’ouverture d’une nouvelle procédure visant à renégocier sa dette avec ses créanciers en France. Cette dette s’élevait au 30 septembre dernier à 9,5 milliards d’euros. Dans ce contexte, il faut noter que l’entreprise a également déjà annoncé de nouvelles dépréciations de la valeur des actions du groupe: des pertes estimées à entre 2,1 et 2,5 milliards d’euros.

Au-delà de l’absence regrettable de vérifiables critères de qualité dans le cadre du processus de délivrance d’agrément, l’OGBL estime ainsi qu’il est totalement incompréhensible que le ministère ne prenne pas non plus en compte la réalité

financière du groupe, alors même que celui-ci évoque déjà des plans de restructuration. La situation financière du groupe risque bien évidemment d’avoir un impact direct sur les investissements au Luxembourg et donc sur la sécurité des salariés et des pensionnaires dans ces établissements au Luxembourg.

Dans un tel contexte, l’OGBL s’interroge sérieusement quant aux «garanties» demandées par la ministre au groupe Orpea concernant le traitement qui sera réellement réservé aux résidents des établissements et aux salariés. Ces garanties sont-elles vraiment suffisantes?

Le plus grand syndicat du Luxembourg s’oppose à l’ouverture de résidences pour personnes âgées au Luxembourg par le groupe Orpea. ♦



Accord salarial des fonctionnaires et employés de l'Etat: L'OGBL soumet son catalogue de revendications au ministre Marc Hansen

**L'OGBL insiste
pour être intégré
aux négociations
de l'accord
salarial...**



Alors que l'accord salarial de la Fonction publique arrive à échéance à la fin de l'année 2022, le département de la Fonction publique de l'OGBL vient de transmettre son catalogue de revendications au ministre de la Fonction publique, Marc Hansen, en vue des négociations du nouvel accord salarial.

Pour l'OGBL et pour ses quatre syndicats professionnels concernés (Service public OGBL/Landesverband; Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband; Education et Sciences; Santé, Services sociaux et éducatifs), qui regroupent ensemble près de 20 000 salariés, fonctionnaires et employés du secteur public, il n'est plus justifiable que le ministre compétent mène les négociations relatives à l'accord

salarial avec le seul syndicat majoritaire de la Fonction publique. La CGFP ne regroupe en effet que les fonctionnaires et employés de l'Etat, et n'a d'ailleurs jamais eu la prétention d'organiser des travailleurs relevant d'un autre statut.

Or, le résultat des négociations de l'accord salarial n'impacte pas seulement les fonctionnaires et employés de l'Etat, mais aussi, directement ou indirectement, des dizaines de milliers de travailleurs du secteur public, dont les agents CFL, les salariés, fonctionnaires et employés des services publics communaux, les salariés de l'Etat, ainsi que les salariés des établissements publics et conventionnés dans les secteurs de la santé, des services sociaux et éducatifs. Il faut rappeler dans

ce contexte que l'OGBL, respectivement le FNCTTFEL-Landesverband, sont majoritaires dans la grande majorité des secteurs concernés.

Par conséquent, l'OGBL insiste pour être intégré aux négociations de l'accord salarial, en attendant une réorganisation de ces négociations, afin qu'elles deviennent des négociations salariales globales pour l'ensemble du secteur public (1^{er} point du catalogue de revendications envoyé au ministre). L'OGBL s'attend donc à recevoir une invitation de la part du ministre de la Fonction publique en vue d'une première réunion de négociation dans les meilleurs délais. ◊

Aucune trace de reconnaissance: A l'encontre de tous les accords conclus, comment une grande part des salariés de l'accueil extrascolaire des enfants est dépouillé financièrement

Depuis plusieurs semaines, le secteur de l'accueil extrascolaire des enfants fait beaucoup parler de lui. En effet, la rentrée s'avère très difficile pour les milliers de salariés dans les structures socio-éducatives. Avant tout, en raison du fait que les salariés se voient toujours à nouveaux mis, à court terme, face à de nouveaux défis de la part des politiques et des employeurs, et ce dans un contexte de pénurie de personnel s'aggravant constamment et d'un nombre croissant d'enfants à encadrer.

Cette charge de travail en constante augmentation, accentuée notamment en raison de la gratuité de l'accueil et de la nouvelle aide aux devoirs, se fait de plus en plus ressentir auprès du personnel.

Dans ce contexte, il est scandaleux que les employeurs, sous la direction de la FEDAS (Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg asbl), exploitent financièrement, depuis des années désormais, une partie non négligeable du personnel qui assume avant tout un rôle complémentaire et de soutien dans l'encadrement.

Il est question ici d'une politique d'embauche dans le secteur de l'accueil des enfants dans le cadre de laquelle le personnel d'encadrement de soutien est classé systématiquement depuis 2017 dans la carrière la plus basse de la convention collective SAS, la carrière C1. Et ce, à l'encontre de tous les accords et calculs de salaires qui ont été conclus entre partenaires sociaux par le passé. Comme le précise la convention collective, la carrière C1 est prévue pour les « professions administratives, logistiques, techniques, artisanales et manuelles sans qualification » et elle n'a jamais été prévue entre

partenaires sociaux pour le personnel d'encadrement au contact direct des enfants.

En 2017, lors des calculs relatifs à la nouvelle convention collective, ces personnes ont en outre été prévues pour des carrières supérieures, ce qui laisse supposer une fraude concrète relative aux fonds publics. Ainsi, la nouvelle convention collective SAS a été présentée par les employeurs comme plus coûteuse en termes de salaires, tout en sachant que par la suite, il s'agissait de faire des économies sur le dos des salariés en les rémunérant de façon précaire.

Nous donnons quelques exemples pour l'illustrer:

- La plus grande partie du personnel d'encadrement dans la carrière C1 est constituée des aides-éducateurs, qui reçoivent aujourd'hui une formation de base de 110 heures pour pouvoir encadrer des enfants. Cette catégorie de personnel était encore recrutée avant 2017 avec un salaire initial d'environ 600 euros de plus qu'aujourd'hui.

Ces salariés touchent donc aujourd'hui plus de 600 euros en moins par mois et par personne que ce qui a été calculé en 2017 par les employeurs! Pourtant, en 2017, les employeurs s'étaient expressément engagés à ce qu'aucun salarié ne gagne moins après l'accord qu'auparavant. Ce déclassement n'a donc pas été convenu, ni communiqué de manière transparente. Bien au contraire, les chiffres officiels ont été délibérément falsifiés.

- De plus, au cours des 5 dernières

années, de plus en plus d'éducateurs en formation ont été embauchés en carrière C1. Les élèves qui suivent une formation d'éducateur en alternance au Luxembourg ou à l'étranger doivent pouvoir justifier d'un contrat de travail dans le domaine social.

Les employeurs profitent toujours de cette dépendance et donnent aux élèves la seule possibilité d'un contrat C1 précaire. Nous rappelons encore une fois que, selon les accords conclus entre partenaires sociaux, aucun salarié exerçant une fonction d'encadrement vis-à-vis du public ne devrait être engagé dans la carrière C1 qui est la plus basse.

Bien au contraire, les employeurs se sont engagés en 2017 à embaucher des éducateurs et des éducateurs diplômés en formation dans la carrière qui correspond à la qualification minimale pour entrer dans une formation continue. Ainsi, un éducateur en formation devrait aujourd'hui gagner près de 1000 euros bruts de plus, et pour l'éducateur diplômé en formation, la différence est encore plus importante.

Ces calculs ont également été faits en 2017 par les employeurs dans les carrières supérieures et présentés de la sorte aux syndicats et aux politiques. Ces coûts salariaux, tels qu'ils ont été calculés, sont également tirés aujourd'hui vers le bas au détriment du personnel.

C'est une triste ironie, que parallèlement, dans le cadre de la pénurie aiguë de personnel, on discute politiquement des mesures à prendre pour attirer davantage de jeunes vers ces professions et cette formation. Nous avons, à court terme, besoin de bras pour pouvoir répondre aux besoins

croissants de la société, sans oublier les exigences du plan-cadre de formation. Et pendant ce temps, les employeurs, sous l'impulsion de la FEDAS, ponctionnent financièrement et de manière ciblée ces mêmes salariés. Il n'y a ici aucune trace de reconnaissance, or la reconnaissance est la seule chose qui peut, sur le long terme, contrecarrer le manque de personnel.

Même après plusieurs tentatives de l'OGBL pour trouver une solution constructive avec les organisations patronales, il n'y a pas eu de compréhension et de volonté

exprimée par la FEDAS pour payer les personnes qui s'occupent quotidiennement du bien-être de nos enfants d'avantage que le minimum absolu prévu par la convention collective.

C'est un scandale qui vient aggraver à long terme le manque de personnel et qui met en péril la qualité de l'encadrement. Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL va prévoir des actions syndicales dans les semaines à venir pour lutter contre cette injustice criante.

Nous revendiquons:

- Un avancement de carrière pour tous les salariés en C1 qui ont une fonction d'encadrement, et ce de manière rétroactive et avec une reconnaissance de l'ensemble de leur expérience professionnelle.
- Une régularisation de tous les salariés qui suivent une formation en alternance visant une profession socio-éducative, dans la carrière convenue en 2017, correspondant à la qualification minimale pour entrer en formation. ◊



Secteur Financier

Le statut «cadre» est-il un privilège ou un piège?



Tel était le titre d'un atelier juridique organisé récemment à la Chambre des salariés, où fourmillaient les délégués du personnel et les collaborateurs hors tarif du secteur financier.

Pourquoi nous intéressons-nous tant et si souvent, au sein de l'OGBL Secteur Financier, aux salariés hors convention collective, ne ferions-nous pas mieux de nous occuper des salariés sous convention collective? C'est pourtant ce que nous faisons.

Dans le secteur bancaire, il y a désormais plus de collaborateurs hors convention collective que de collaborateurs conventionnels.

Cependant, il s'agit souvent d'employés hors convention collective qui, selon la législation, ne répondent pas aux critères de cette dernière. Selon le Statec, 52 % des employés du secteur financier sont

couverts par une convention collective.

Voici quelques témoignages: *«On m'a proposé de devenir cadre il y a dix ans. En contrepartie, j'ai reçu une voiture de fonction d'une valeur de 350 € en leasing privé. La première année, j'ai encore reçu une prime intéressante, mais depuis, mon salaire est gelé, seul l'indice compense ma perte de pouvoir d'achat».*

«Je ne suis pas un cadre supérieur et je ne perçois pas un meilleur salaire. Dans notre banque, tout le monde est cadre, sauf peut-être encore quelques salariés dans les «opérations». Le 13^e mois et la prime de juin ont été ajoutés au salaire à l'époque et divisés par 12. Mais les améliorations de la convention collective n'ont pas été prises en compte. Et les heures supplémentaires n'existent pas. Pas de droit à la déconnexion non plus. Si je bénéficie au moins des meilleures conditions de licenciement de la convention collective en cas de licen-

ciement pour motif économique, je n'en sais rien, j'espère au moins?»

Ces deux personnes ne répondent pas aux critères d'un cadre supérieur et pourtant elles le sont, du moins d'un point de vue juridique. Et c'est le cas de milliers d'employés.

Qu'est-ce que cela signifie? Des milliers d'employés sont classés comme employés cadres d'où hors convention collective alors qu'ils ne correspondent pas aux critères.

Cela signifie tout simplement que les salariés qui ne s'opposent pas à une sortie de la convention collective reconnaissent le statut du «cadre» et sont donc considérés comme des cadres supérieurs, avec toutes les conséquences que cela implique.

En effet, contrairement à la Belgique ou à la France, le statut de «cadre» n'existe pas



au Luxembourg, seulement celui d'employé conventionné ou d'employé hors convention («cadre supérieur»). Donc si le «cadre» n'est pas conventionné, il est à considérer comme «cadre supérieur». Et un tel est exclu de la convention collective et seul le Code du travail s'applique, plus la convention collective. Il y a donc une convention collective sectorielle, mais la plupart des travailleurs en sont exclus?

Et c'est là que le danger menace, car derrière les faux titres ne se cachent pas que des choses positives, bien au contraire.

C'est presque comme l'histoire de la vérité. Comment elle a dû sortir nue du puits, et personne n'a voulu la voir. Les gens préféreraient de loin le mensonge déguisé en vérité.

La conséquence qui en découle est donc que tous les «cadres» sont exclus des augmentations de salaire de la conven-

tion collective en vigueur (0,7% en janvier 2022 et 0,5% en janvier 2023).

L'autre vérité, que personne ne veut entendre ni voir, est un danger bien plus grand. A savoir que tous les salariés hors convention collective qui ne s'opposent pas à cette anomalie doivent être considérés juridiquement comme des cadres supérieurs, avec toutes les conséquences que cela pourrait entraîner.

Car celui qui dit adieu à la convention collective dit automatiquement adieu à tous les avantages de la convention collective: sauf si le contrat en a décidé autrement.

Il s'agit ici de l'amélioration de la protection contre le licenciement et du doublement du délai de préavis en cas de motif économique, du droit ou non à des congés et jours de repos supplémentaires, de la comptabilisation des heures supplémen-

taires et de leur - paiement spécial, de l'accès à la formation continue et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à un droit à la déconnexion.

Et c'est là que nous devons agir.

Nous devons assumer tout particulièrement la responsabilité sectorielle en ce qui concerne les conventions collectives sectorielles qui doivent être appliquées légalement et pour chaque collaborateur, mais qui sont en fin de compte vidées de leur population.

Mais nous sommes aussi là pour soutenir non pas seulement chaque salarié hors convention collective qui doute sur son statut et son sort, mais également et surtout les délégations du personnel qui ont besoin d'aide pour faire de la prévention ou de la remédiation collective dans l'entreprise. ◊

Secteur Financier

S'il n'y a pas d'augmentation de salaire, alors les chèques-repas sont les bienvenus

Dans le secteur financier, les augmentations de salaire sont rares, soit on a tout de suite atteint le plafond de la convention collective, soit il n'y a pas de convention collective du tout. Ou alors, on devient le chouchou du manager, car celui-ci peut, même si tous les membres de l'équipe ont bien travaillé, n'en désigner qu'un ou deux qui remplissent les objectifs et, le cas échéant, distribuer une petite augmentation de salaire ou un bonus. C'est tout ce qu'il y a à faire.

Mais ce qui est très courant, ce sont les chèques-repas. Comme il n'y a pas d'augmentation de salaire, les chèques-repas sont très populaires auprès des collaborateurs et font régulièrement l'objet de discussions dans le secteur financier.

Vous apprendrez ici que les chèques-repas sont censés être distribués au restaurant, mais aussi s'ils sont dus au bureau à domicile et pendant les congés de maladie.

À quoi sont destinés les chèques-repas?

Les chèques-repas sont théoriquement destinés à permettre de se restaurer pendant la journée de travail.

Quel est le montant d'un titre-restaurant?

Depuis la réforme fiscale de 2017, les chèques-repas ont été revalorisés, leur valeur nominale passant de 8,40 € à 10,80 €. Cependant, certaines entreprises conservent encore l'ancienne valeur, qui ne correspond plus au coût réel de la vie.

Chaque travailleur peut, individuellement ou avec l'aide de sa délégation du personnel, demander une augmentation à



10,80 €. Cette décision est toutefois laissée à la libre appréciation de l'employeur.

Actuellement, un seul chèque-repas ne suffit plus pour s'offrir un déjeuner au restaurant.

Votre employeur peut-il vous retirer cet avantage?

1) En cas de télétravail:

Chaque travailleur a droit à son chèque-repas un jour où il travaille en télétravail.

Il s'agit d'une journée de travail effective pendant laquelle un salarié peut prendre un repas principal en utilisant son chèque-repas. La législation sur le télétravail est claire, les conditions sont les mêmes qu'au bureau. Les travailleurs en télétravail bénéficient des mêmes moyens et indemnités qu'au siège de l'entreprise.

2. En cas de maladie:

Le Code du travail luxembourgeois stipule

que les chèques-repas sont considérés comme un avantage en nature et constituent donc un élément de la rémunération.

Le travailleur en incapacité de travail a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages découlant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel tombe le 77^e jour de maladie au cours d'une période de dix-huit mois civils consécutifs.

Les chèques-repas sont donc en principe dus au travailleur pendant la période de paiement du salaire par l'employeur, pour autant qu'ils soient prévus dans le contrat de travail ou qu'ils constituent un usage selon les critères établis par la jurisprudence.

En résumé, le chèque-repas est un avantage en nature qui constitue une partie de la rémunération, de sorte que votre employeur ne peut pas vous le retirer à sa guise. ◊

Un pas important vers l'égalité de traitement dans la profession d'enseignant a été franchi

L'engagement du SEW/OGBL pour plus d'égalité de traitement dans la profession d'enseignant porte ses premiers fruits: les critères de promotion pour les enseignants qui ont dû interrompre ou réduire leur activité professionnelle en raison d'un congé de maternité ou d'un congé parental ou bien encore d'un travail à temps partiel vont enfin être adaptés.

Lors d'une entrevue avec le ministre de la Fonction publique Marc Hansen, le 11 octobre 2022, ce dernier s'est engagé auprès du SEW/OGBL à modifier la loi, de sorte que les enseignants qui ont

dû interrompre ou réduire leur activité professionnelle en raison d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un travail à temps partiel, puissent désormais progresser au 14^e échelon (carrière E) ou au dernier grade possible (carrière A) en même temps que leurs collègues ayant travaillé à temps plein. Actuellement, le passage à l'échelon/au grade en question est lié à l'accomplissement de 180 heures de formation continue, indépendamment du fait que les enseignants travaillent ou non à temps partiel, qu'ils aient pris un congé parental ou un congé de maternité.

Ce nombre d'heures de formation continue sera désormais adapté au temps de travail réel de sorte que soit tenu compte de la situation particulière de chaque enseignant qui a dû interrompre ou réduire son temps de travail en raison d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un travail à temps partiel.

Il s'agit ici d'un pas important vers plus de justice et d'égalité de traitement dans la profession d'enseignant et cela contribuera avant tout à ce que le fait d'être parent ne soit plus synonyme d'interruption de carrière. ◊



Il s'agit ici d'un pas important vers plus de justice et d'égalité de traitement dans la profession d'enseignant...

Orange Week

La violence contre les femmes et les filles doit nous interpeller toutes et tous

Chaque année, des personnes du monde entier commémorent la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre. Cette journée d'importance mondiale est suivie de 16 jours d'activisme dont le point culminant est la Journée des droits de l'homme célébrée le 10 décembre. Pendant toute cette période, les gens portent la couleur orange pour adopter une position positive contre la violence. La violence contre les femmes et les filles nous interpelle toutes et tous. Voilà pourquoi, depuis plusieurs années, l'OGBL participe activement à l'«Orange Week». >



Dites non
à la violence à l'égard
des femmes !

La violence contre les
femmes et les filles nous
interpelle toutes et tous.



46%
des femmes sont
victimes de sexisme,
presque 1 sur 2 !

2 sur 3

n'en informent
pas l'employeur



Source: Sondage OGBL Equality 2021

76%

des personnes victimes ne se sont
pas senties soutenues moralement



**L'OGBL est à votre écoute
et vous soutient**

Nous nous engageons contre toutes les formes de violences
contre les femmes, particulièrement sur le lieu de travail.



Service Information, Conseil et Assistance

+352 2 6543 777 | contact.ogbl.lu

equality

Un franc succès du département des Immigrés

La Semaine contre les discriminations



Le département des Immigrés de l'OGBL a organisé entre le 14 et le 22 octobre une Semaine contre les discriminations. Une première édition au cours de laquelle le département des Immigrés a notamment célébrer ses 37 ans d'existence.

«Depuis sa fondation, le département des Immigrés de l'OGBL a été l'organisation la plus déterminée et la plus conséquente dans le combat permanent contre toutes les discriminations. Dans la vie, dans le travail, pour les résidents et les non-résidents, le département des Immigrés de l'OGBL a été de toutes les batailles. Le droit de vote pour les chambres professionnelles, le droit de vote européen, le droit de vote communal et également pour exiger le droit de vote

national: il y a la marque du département des Immigrés de l'OGBL. Nous organisons cette Semaine contre les discriminations pour commémorer 37 ans de lutte et d'action de notre département», a indiqué la présidente du département des Immigrés, Sónia Neves, lors du lancement de cette semaine.

La Semaine contre les discriminations, organisée en partenariat avec le Centre Culturel Altrimenti, s'est déclinée au travers d'un programme riche et varié.

La partie la plus ludique du programme comprenait une exposition, une soirée-cinéma et des spectacles, ainsi que des ateliers et des animations pour les enfants. La partie la plus «sérieuse» du

programme a proposé quant à elle trois conférences: l'une portant sur les élèves issus de l'immigration et plus particulièrement le cas des Portugais de deuxième génération au Luxembourg, une autre consacrée aux discriminations sur le lieu de travail et la troisième a porté sur les enjeux de la migration au Luxembourg en croissance permanente.

École, racisme, démographie et migrations

Lors de la conférence «Les élèves issus de l'immigration: entre attentes et résilience - le cas des Portugais de deuxième génération au Luxembourg (18 octobre), la sociologue Heidi Martins, qui travaille au Centre de Documentation sur les Migrations Humaines (CDMH) de Dudelange, a

présenté ses recherches qui visent à comprendre la(re)construction des sentiments d'appartenance au cours de la vie chez les enfants d'immigrés au Luxembourg.

Heidi Martins a expliqué avoir identifié plusieurs éléments de tension auprès de ces enfants, touchant notamment aux langues, aux accents et aux façons de parler; à la nationalité; au nom et à l'apparence physique. «Certains de ces éléments sont plus malléables que d'autres, mais tous engendrent de fortes tensions à différents moments de la vie. Ces tensions peuvent prendre la forme de discriminations quand le background migratoire connote et se transforme en une barrière sociale», a souligné la sociologue, en ajoutant que «le système demande aux élèves issus de l'immigration de s'investir doublement», ce qui affecte chez eux l'estime de soi et la motivation, «déterminant encore et beaucoup trop souvent leurs parcours».*

Sylvain Besch, directeur et chercheur au Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales (CEFIS), a présenté lors de la conférence sur les discriminations au travail (19 octobre) l'étude «Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg», conduite en 2021 en

partenariat avec le Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER).

Sylvain Besch a expliqué que le racisme et les discriminations continuent à être une problématique sociétale qui s'expriment sous diverses formes et surtout dans trois domaines: l'emploi, l'éducation et le logement. Même s'il y a une tendance à ce qu'ils soient moins idéologiques que par le passé, les discours haineux à caractère xénophobe se multiplient, surtout sur les réseaux sociaux, mais également dans la vraie vie avec des micro-agressions à répétition, le plus souvent liés aux stéréotypes qui résistent au temps.

Quelques chiffres qui montrent que certains préjugés sont bien ancrés: 4,3% des résidents établissent une hiérarchie entre les «races»; 11,1% des résidents souhaitent éviter un voisin de type «ethno-racial» particulier; 6,3% des résidents souhaitent éviter un supérieur de type «ethno-racial» particulier; 13,5% des résidents pensent que certains groupes travaillent moins bien que les autres; 24,5% des résidents pensent que l'on ne peut faire confiance à certains groupes; 28,7% des résidents pensent que certains groupes profitent abusivement des aides sociales; 31,7% des

résidents pensent que certains groupes sont responsables d'une hausse de la violence et de la criminalité. Enfin, 36,9% des résidents pensent que le racisme a augmenté ces 5 dernières années.*

A l'issue de la présentation de Sylvain Besch, une table ronde a été organisée avec des responsables du syndicat Bâtiment, du syndicat Nettoyage, du syndicat Commerce, du syndicat Services et Energie et du syndicat Aviation Civile, ainsi que du département des Travailleurs Handicapés de l'OGBL. Chacun d'entre eux a fait le point sur la situation dans son secteur en matière de discriminations.

Lors de la conférence consacrée aux «constats, enjeux, discriminations et perspectives d'une population en constante croissance» (19 octobre), Antoni Monserrat, ancien chargé de mission chez Eurostat en matière de statistiques sociales et de santé et membre de la Plateforme Immigration et Intégration Luxembourg (PiiLUX), ainsi que François Peltier, démographe et chef de l'Unité Population et Logement du Statec, ont abordé le thème de la démographie et des migrations au Luxembourg.



Antoni Monserrat et François Peltier ont commencé par expliquer que les flux migratoires internationaux qui avaient baissé en 2020 au cours de la crise sanitaire repartent désormais à la hausse. «En 2021, le Luxembourg a connu 25 335 arrivées et 15 959 départs internationaux. Le solde migratoire, c'est-à-dire la différence entre les immigrants et les émigrants, est de 9 376 personnes. Le Luxembourg a vu notamment arriver 75 000 nouveaux habitants en quatre ans.»

Mais les exposés d'Antoni Monserrat et de François Peltier ne se sont pas résumés à un commentaire de chiffres, ils ont également et surtout posé des questions auxquelles le Luxembourg devra répondre au plus vite. «Si le Luxembourg a vu arriver plus de 75.000 nouveaux habitants en quatre ans, il serait probablement sage d'adapter le dispositif d'accueil pour l'avenir en évitant toute discrimination envers les nouveaux arrivants. Presque 80 % des nouveaux arrivants étaient ressortissants de l'UE et quelques pays tiers. En est-on conscient? Et du changement démographique profond dans certaines zones du pays, notamment la Ville de Luxembourg? Les structures d'accueil, les structures des syndicats et des partis politiques

sont-elles suffisamment adaptées à cette situation?»

Un programme riche et varié

Si les conférences ont attiré une audience nombreuse et intéressée, la partie plus ludique du programme de la Semaine contre les discriminations a touché un public plus large et également plus jeune.

La Semaine contre les discriminations s'est ouverte avec le vernissage de l'exposition des artistes plastiques Sophie Thiéry et Nelson Neves, qui ont exposé leurs œuvres au Centre Altrimenti, à Luxembourg-ville. Cette soirée a été encadrée



musicalement par le pianiste Geoffray Sabba. Le lendemain, Sophie Thiéry et Nelson Neves ont proposé un atelier de peinture pour enfants. Cíntia Ertel et Sylvie Beythan-Ory ont pour leur part émerveillés les enfants avec des contes et des histoires, et Maria Vasquez les a fait danser la zumba. Plus d'une cinquantaine d'enfants ont pris part aux activités.

Le 17 octobre avait ensuite été placée sous le signe du cinéma avec la diffusion sur grand écran au Centre Altrimenti du film «Tout simplement noir», de Jean-Pascal Zadi et John Wax (2020), et un extrait de «Night On Earth» de Jim Jarmush (1991, musique de Tom Waits), des oeuvres qui évoquent la question du racisme, de la xénophobie et des discriminations.

Pour la soirée du 21 octobre, Claude Frisoni a investi la scène de l'Altrimenti avec un One-man show teinté de belle verve et

d'humour parfois frais, parfois caustique, auquel il nous a déjà habitué. En deuxième partie de soirée, c'est Serge Tonnar qui a révélé quelques titres de son nouvel album en faisant également monter sur scène des amis iraniens, comme les musiciens Tohid Tohidi et Farzam Molkara, et la chanteuse Sanaz Davoodzadeh Far, ainsi que la pianiste ukrainienne Yulia Valentin.

Fête des Immigrés et partenariat

Pour clôturer la Semaine contre les discriminations, le département des Immigrés a finalement organisé une Fête des Immigrés au Hall Deich à Ettelbruck, en faisant venir du Cap-Vert des noms connus de la musique de l'archipel comme Débora Paris (fille du célèbre Tito Paris), Calú Moreira et Duda Andrade. Lors de cette soirée, l'OGBL, en la personne de Véronique Eischen (membre du Bureau exécutif) a également signé un accord de partena-

riat avec la Fédération des Associations Cap-verdiennes au Luxembourg (FACVL), représentée par son président, Henrique de Burgo.

Un des moments forts de la fête fut sans aucun doute le spectacle de Mont'Su, qui a séduit le public avec des danses animées et milles couleurs vives venant du Carnaval du Cap-Vert. La soirée a aussi été rythmée par les percussions et la capoeira brésiliennes de Abadá Capoeira, le folklore portugais du groupe Cancioneiro do Alto Minho, et des groupes Angels et CTT.

* Vous pouvez trouver un lien vers cette étude sur la page du département des Immigrés, sur le site de l'OGBL: ogbl.lu/departement-des-immigres Toutes les conférences ont été enregistrées et sont désormais en libre accès sur la chaîne Youtube de l'OGBL. ◊



Section Esch

Il est où le respect du client de la part de la Spuerkeess?

La section eschoise de l'OGBL a organisé le 25 novembre une action de protestation devant l'agence de la Spuerkeess située sur la place de l'Hôtel de ville à Esch-sur-Alzette pour dénoncer la fermeture des guichets et les conséquences de cette décision.

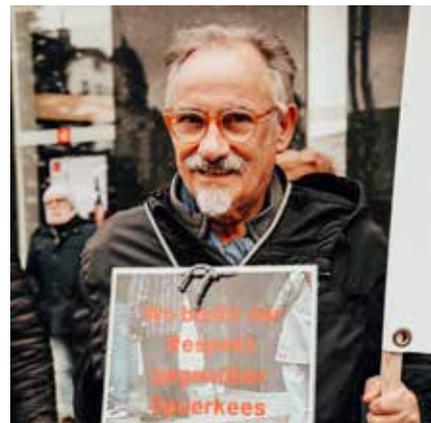
Les mesures anti-Covid avaient amené les responsables de la filiale de la Spuerkeess située sur la Place de l'Hôtel de Ville à Esch-sur-Alzette à limiter le nombre de guichets en service à un minimum. Une conséquence directe en avait été la formation d'une file d'attente plus ou moins longue à l'entrée.

Depuis lors et indépendamment de l'évolution des mesures que les pouvoirs publics ont pris face au Covid, les clients de la Spuerkeess sont encore souvent contraints d'attendre dehors, exposés aux aléas du temps pour pouvoir régler leurs

opérations financières. Ce sont souvent des personnes âgées qui ne maîtrisent pas la technologie du S-NET.

Nous avons pu observer, surtout cet été, des situations où par des températures avoisinant les 30 degrés, des Seniors souffrir de devoir attendre leur tour dans la file! Si les responsables de la Spuerkeess ne changent rien, cet hiver des clients vont souffrir du froid dans ces files d'attente! Bien que les contraintes relatives au Covid aient été assouplies, les guichets restent fermés et en raison de la réduction des emplois, les clients – surtout les personnes âgées – en subissent les conséquences!

Sachant que les bénéfiques et les dividendes sont en augmentation pour les actionnaires, nous sommes d'avis qu'il s'agit d'une situation intenable à laquelle il faudra remédier au plus vite! ✦



sections locales



DBRH: Le 8 octobre a eu lieu la journée de commémoration à Dudelange.



MUSEL-SAUER: Le 12 novembre a eu lieu la fête des jubilaires pour les membres de la section au restaurant *Simon's Plaza* au Potaschberg.



MUSEL-SAUER: La section Musel-Sauer a organisé une marche de la mémoire à Grevenmacher le 24 septembre 2022.



FRONTALIERS BELGES: Le 29 octobre, autour d'un excellent repas convivial et fraternel au restaurant *Le Relais des 4 Chemins* à Gomery, nos jubilaires se sont vu chaleureusement remerciés pour leur fidélité, leur solidarité et leur soutien sans failles à notre organisation.



DIKRICH/VEINEN: À l'occasion de la fête des noix annuelle, le comité de la section a distribué des sachets de noix aux seniors de la maison de soin Servior à Vianden.



VEREENEGT SEKTIONEN ETTELBRÉCK: Plus de 80 personnes ont participé à l'assemblée des membres et fête des jubilaires de la section.



THONVILLE-METZ: La section des frontaliers de Thionville-Metz a participé à la manifestation du 5 octobre à Strasbourg pour protester contre la crise du coût de la vie.



MUSEL-SAUER: Le 1^{er} octobre 2022 la section a invité à une soirée jeux de quilles au *Café am Duerf* à Mensdorf.



VOLMERANGE-LES-MINES: La section était présente à la manifestation pour «le respect du personnel Luxair» qui s'est tenue du 26 septembre 2022.



VOLMERANGE-LES-MINES: Le 8 octobre 2022 a eu lieu à Dinant (Belgique) le voyage d'étude de la section.



VOLMERANGE-LES-MINES: La section a organisé une conférence sur le reclassement professionnel à Algrange le 19 octobre 2022.



THONVILLE-METZ ET VOLMERANGE-LES-MINES: Les deux sections frontalières étaient présentes le 18 octobre 2022 à Metz pour soutenir les collègues des syndicats CGT et d'autres encore pour revendiquer de meilleures salaires et vivre dignement face à une inflation galopante.



AUDUN-LE-TICHE VILLERUPT PAYS-HAUT: 1972-2022, 50 ans déjà. Le 30 octobre dernier, la section fêtait dignement ses jubilaires en présence de Nora Back, présidente de l'OGBL.

agenda

Date	Section	Évènement
17-18/12/22	Audun-le-Tiche Villerupt Pays-Haut	Noël des enfants (séances de projection du film «Minions 2») ♥ Mairie de Villerupt
17/02/23	Gemeng Suessem	Assemblée des membres ♥ Sanem
22/02/23	Volmerange-les-Mines	Salon du nettoyage ♥ Volmerange

Frontaliers allemands de l'OGBL

Assemblées des membres 2022 de la section des frontaliers allemands



Facebook Sektion D. Grenzgänger

Cette année encore, les six assemblées ont été fréquentées par plus de 500 membres. Après des annulations pour cause de Corona au cours des deux dernières années et des planifications au printemps 2022, les réunions de septembre et octobre 2022 ont finalement pu avoir lieu.

Après le mot de bienvenue du président de la section OGBL, Wolfgang Schnarrbach, il a informé sur les négociations actuelles et nouvelles avec les employeurs et le gouvernement. Ce sont surtout les négociations sur l'index, que seul l'OGBL a défendu jusqu'à la fin, qui ont abouti à un bon résultat. Les acquis sociaux au Luxembourg doivent être défendus et maintenus pour tous les salariés et les pensionnés. Les frontaliers doivent également se battre de plus en plus souvent pour ces acquis. Ces

problèmes, ainsi que beaucoup d'autres au Luxembourg, doivent être défendus de plus en plus durement et pour cela, un OGBL puissant est important.

Grâce à l'engagement de l'ancien secrétaire général du DGB, James Marsh, la section OGBL a pu élargir son offre. Avec un propre bureau à Hinkel et le nouveau secrétaire central, l'offre pour les frontaliers a pu être élargie. Ainsi, l'offre de permanences sera élargie et des réunions d'information seront proposées. Des informations à ce sujet seront publiées prochainement dans notre magazine Aktuell et sur Internet. Le comité de la section considère le bon encadrement des membres de la section OGBL comme une de ses tâches les plus importantes. Le nouveau secrétaire central de la section des frontaliers allemands

de l'OGBL, James Marsh, a profité de l'occasion pour se présenter personnellement à nous et a souhaité à tous une bonne collaboration.

A la fin des assemblées, les membres ont discuté des possibilités d'organiser d'autres manifestations et de nouveaux formats d'événements. Le comité de la section examinera les propositions rassemblements et informera les membres des résultats. A l'issue des discussions, la section de l'OGBL a pu à nouveau inviter ses membres à un repas et répondre en petit comité à d'autres problèmes et questions.

La section tient à remercier tous nos membres et en particulier nos frontaliers pour leur soutien à l'OGBL. ◊



La section des frontaliers allemands ouvre un nouveau bureau à Hinkel

En plus de l'engagement du nouveau secrétaire central, James Marsh, la section des frontaliers allemands a ouvert un nouveau bureau à Hinkel. Ce bureau a pour but d'élargir les lieux de consultation pour les frontaliers allemands. Outre Grevenmacher le lundi et Bitburg le mercredi, des consultations seront désormais proposées le mardi à Hinkel à partir de janvier 2023. Les rendez-vous peuvent être pris par téléphone (+352 265 437 77) ou en ligne (contact.ogbl.lu). ◊



34 jours de télétravail pour les frontaliers français

A partir du 1^{er} janvier 2023, les frontaliers français pourront travailler 34 jours par an en dehors du Luxembourg sans être imposables en France. Une mesure qui s'applique aussi bien aux frontaliers travaillant dans le secteur privé qu'à ceux travaillant dans le secteur public.

La France et le Luxembourg se sont en effet accordés début-novembre pour porter de 29 à 34 jours le forfait prévu par la convention fiscale bilatérale afin de tenir compte du développement du télétravail pour les travailleurs qui résident dans l'un des deux États et qui sont employés par une entreprise située dans l'autre État. Les jours de travail effectués dans cette limite de 34 jours seront ainsi considérés et imposés comme s'ils avaient été effectués dans l'État de situation de l'employeur.

Ces dispositions ont vocation à bénéficier essentiellement aux nombreux frontaliers qui se rendent quotidiennement au Luxembourg pour y travailler. Elles pourront s'appliquer à compter des revenus perçus en 2023, le temps de définir une solution pérenne encore avant la fin de l'année 2024 à en croire le ministère.

L'OGBL tient tout particulièrement à attirer l'attention sur le fait que le récent accord entre le Luxembourg et la France apporte également une seconde avancée, en prévoyant une exception par rapport à l'application de l'article 18, qui concerne tout revenu perçu par l'État, les collectivités territoriales et les établissements de droit public. Cet article prévoit en principe que les

salariés des établissements publics, les fonctionnaires et les employés de l'État et des communes résidant en France soient imposables dès le premier jour (télé-)travaillé dans leur pays de résidence – contrairement donc aux salariés du secteur privé, qui bénéficient d'un seuil de tolérance.

Ce problème avait déjà été soulevé par le département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL lors d'une entrevue avec des fonctionnaires du ministère des Finances luxembourgeois en novembre 2020. Le SEW/OGBL et les délégués du personnel de l'Université du Luxembourg et des Centres de recherche publics avaient multiplié depuis lors les démarches auprès des autorités luxembourgeoises et françaises pour alerter sur cette différence de traitement. Le SEW/OGBL salue par conséquent que ses démarches aient contribué à faire prendre conscience de l'existence de cette inégalité de traitement et que le nouvel avenant permette désormais l'application des 34 jours de tolérance également aux travailleurs du secteur public.

L'OGBL tient enfin à rappeler que la même inégalité de traitement existe également du côté allemand. Il espère que les négociations avec l'Allemagne aboutiront rapidement pour prévoir la même égalité de traitement, à côté de l'augmentation nécessaire du nombre de jours. Avec 19 jours de tolérance, l'Allemagne affiche en effet actuellement le seuil le moins favorable parmi nos trois pays voisins. ◊

La période transitoire en matière d'affiliation à la sécurité sociale est prolongée pour les travailleurs frontaliers

La commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale de l'Union européenne a mis à jour, fin-novembre, sa note d'orientation sur le télétravail pour qu'une prolongation de la période transitoire soit possible pour les États membres.

Mise en place en juin dernier, cette période transitoire prévoit une tolérance administrative, permettant aux travailleurs frontaliers de continuer à effectuer le travail sous forme de télétravail à partir de leur domicile, sans craindre de changer d'affiliation à la sécurité sociale en cas de dépassement du seuil prévu dans la législation européenne.

Sur base de cette note d'orientation, la période transitoire est désormais prolongée de 6 mois et court donc jusqu'au 30 juin 2023.

Cette prolongation a pour objectif d'offrir aux personnes concernées un cadre stable pour effectuer le télétravail transfrontalier tout en permettant à la commission administrative de continuer à travailler sur une solution européenne durable. Les discussions avec les pays frontaliers sur un accord bilatéral ou multilatéral continuent également au cours de cette période.

Cette disposition ne s'applique que pour le domaine de la sécurité sociale. Les dispositions en matière de la fiscalité sont régies par des accords bilatéraux spécifiques à part.

sica

Service Information, Conseil et Assistance

Besoin d'assistance au travail, problème avec la sécurité social, difficulté à remplir la déclaration d'impôts? Nous sommes là pour vous aider!

+352 2 6543 777

 contact.ogbl.lu



Devenez membre | Werden Sie Mitglied | Become a member | Torne-se um membro

hello.ogbl.lu

Tout ce qu'il faut savoir sur le congé pour raisons familiales



Cynthia Schreiner est conseillère au Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL. Mère de trois enfants, autant dire que Cynthia connaît très bien les problèmes qui se posent aux parents lorsque leur enfant est malade.

Quand peut-on recourir à un congé pour raisons familiales? A combien de jours a-t-on droit? Quelles démarches faut-il entreprendre auprès de son employeur? Est-ce que le congé pour raisons familiales extraordinaire existe encore? Autant de questions auxquelles **Cynthia Schreiner** vient ici apporter des réponses

Pour commencer, est-ce qu'à côté du congé pour raisons familiales, disons plus «classique», le congé pour raisons familiales extraordinaire qui avait été introduit pendant la pandémie existe toujours?

Oui, le congé pour raisons familiales extraordinaire existe bien encore. Ce qui signifie que les parents qui ont un enfant testé positif au Covid peuvent toujours y recourir le temps de son «isolement». La seule différence avec auparavant, c'est que désormais, comme plus personne n'est placé en quarantaine parce qu'il a été en contact avec quelqu'un d'autre qui se trouve lui être positif au Covid, le congé pour raisons familiales extraordi-

naire ne peut être demandé par conséquent que lorsque son propre enfant est positif au Covid et donc placé lui-même en «isolement».

Est-ce qu'au SICA, les membres vous interpellent encore beaucoup concernant ce congé pour raisons familiales extraordinaire?

Non, plus vraiment. Les gens savent désormais plutôt bien comment ça fonctionne et n'ont plus trop de questions à ce sujet. Au début, nous avons été souvent interpellés par des mères qui nous contactaient pour savoir si elles avaient le droit de le prendre alors que leurs maris étaient en chômage partiel. Or, ce cas de figure n'était et n'est toujours pas possible. L'idée derrière le congé pour raisons familiales – qu'il soit extraordinaire ou pas d'ailleurs – c'est que l'enfant malade ne se retrouve pas seul à la maison et donc donner la possibilité à l'un des deux parents de rester avec lui. Ainsi, il n'est pas possible non plus que les deux parents prennent en même temps un congé pour raisons familiales.

Passons désormais au congé pour raisons familiales plus «classique». Quand est-ce qu'on peut y recourir?

Alors, c'est assez simple. Tout salarié qui a la charge d'un enfant qui nécessite sa présence, soit parce qu'il est malade, soit parce qu'il a eu un accident, soit encore pour une autre raison qui s'avérerait impérieuse, peut prétendre à un congé pour raisons familiales. Mais attention, encore une fois, les deux parents ne peuvent pas prendre un congé pour raisons familiales en même temps. Par contre celui-ci peut très bien être fractionné et permettre ainsi aux deux parents d'être présents à tour de rôle auprès de leur enfant.

Quelles démarches doit entreprendre auprès de son employeur un salarié qui souhaite prendre un congé pour raisons familiales?

Comme dans le cas d'une incapacité de travail personnel – et c'est très important – le salarié concerné doit prévenir son employeur le jour même de son absence. La loi prévoit que l'employeur peut être averti aussi bien à l'oral qu'à l'écrit. Mais, je



conseille fortement à tout le monde de le faire par écrit. C'est une question de sécurité. Il vaut mieux en avoir une trace pour éviter tout problème par la suite. Le salarié doit aussi absolument penser à demander un certificat médical au médecin traitant de son enfant. Ce certificat, attestant la durée d'absence du salarié, doit ensuite être remis à l'employeur.

Il a droit à 18 jours au total tant que son enfant a entre 4 et 13 ans. Et enfin, à 5 jours au total tant que son enfant a entre 13 et 18 ans mais uniquement pour des hospitalisations dans le cadre de cette tranche d'âge (voir tableau synthétique). Ce nombre de jours est doublé si l'enfant en question est bénéficiaire d'une allocation spéciale supplémentaire. ◊

A combien de jours de congé pour raisons familiales a-t-on droit au cours d'une année?

Depuis la réforme de 2018, ce n'est plus l'année qui sert de référence. Le nombre de jours dépend désormais de la tranche d'âge dans laquelle se trouve l'enfant. Ainsi, un salarié a droit à 12 jours au total tant que son enfant a entre 0 et 4 ans.

Nombre de jours de congé pour raisons familiales qu'un salarié peut prendre en fonction de la tranche d'âge de son enfant

Tranche d'âge	Nombre de jours
0-4 ans	12 jours au total
4-13 ans	18 jours au total
13-18 ans	5 jours mais uniquement pour des hospitalisations

Service Information, Conseil & Assistance · SICA ·

Si vous avez d'autres questions ou des problèmes particuliers, nous serons heureux de vous conseiller, veuillez utiliser notre formulaire de contact à l'adresse: contact.ogbl.lu



ONG OGBL
Solidarité syndicale asbl

L'ONG OGBL en Bolivie

Nouvelle directrice, compagne de route de longue date

En octobre 2021, «Jinky», de son nom complet Jubithsa Jinky Irusta Ulloa, a rejoint l'équipe du projet *Trabajo digno*. Elle est la nouvelle directrice du projet et succède dans cette fonction à Martine Greischer, coopérante luxembourgeoise de l'ONG OGBL en Bolivie. Le projet *Trabajo digno*, projet commun de l'ONG OGBL et de la Fundación Kallpa (Bolivie) à Cochabamba a démarré en 2011. Aujourd'hui, le défi de l'ONG OGBL vise à faciliter l'indépendance du projet quant aux financements luxembourgeois et l'appropriation du projet par la société locale. Le transfert de la direction du projet à une personne locale représente un pas important dans cette direction.

Jinky connaît très bien le projet *Trabajo digno* et a toutes les compétences et l'expérience nécessaire pour bien le gérer. Jinky a rejoint l'équipe du projet seulement en octobre 2021, mais elle était membre actif du Conseil d'administration de notre partenaire de projet local qui supervise le projet sur place - la Fundación Kallpa - depuis quelques années déjà.

Le projet

L'objectif principal du projet *Trabajo digno* consiste à offrir un appui général et individuel à la population socialement défavorisée de Bolivie et du département de Cochabamba principalement dans son effort d'accéder à un travail digne et à la sécurité sociale. Les quatre piliers du projet sont: 1. la formation et l'accompagnement direct et spécialisé de personnes vulnérables, 2. le plaidoyer politique en forme de collaboration(s) avec des institutions



étatiques et non-gouvernementales dans l'élaboration et l'implémentation de stratégies légales et sociales, 3. la sensibilisation grand public à travers différents médias et 4. la formation de multiplicateurs: workshops ciblés pour des employés de l'État, d'entreprises, de syndicats et d'autres organisations non-gouvernementales.

Nouvelle «ancienne» directrice

A vrai dire, Jinky connaissait le projet déjà avant son existence et avant qu'il ait eu son nom. Jinky a fait connaissance de Martine Greischer en 2007, lorsque Jinky travaillait pour l'ONG INFANTE et Martine était une jeune volontaire dans la Casa de la Adolescente. Martine rêvait déjà à l'époque d'une institution ou d'un projet qui soutient les personnes défavorisées de Cochabamba dans leur effort d'accéder à un travail décent. Un rêve qui se transforma en 2011 en le projet *Trabajo digno* et qui est toujours en vie aujourd'hui.

Jinky était dès le départ captivée par l'idée mais également par l'élan de Martine et s'est depuis la première heure engagée au sein du projet *Trabajo digno*: en tant que conférencière dans le domaine du droit et de la violence de genre lors d'ateliers ou des tables rondes, en tant que volontaire dans la prise en charge individuelle de bénéficiaires du projet, et autres. En 2014, pour lui exprimer sa gratitude, le projet *Trabajo Digno* lui a formellement remercié pour son engagement inlassable envers la population vulnérable de Cochabamba, une reconnaissance qui a encore davantage liée Jinky au projet.

Un engagement diversifié et inlassable

L'engagement de Jinky envers la population vulnérable de Cochabamba dépasse de loin son engagement auprès du projet *Trabajo Digno* cependant. Avocate de profession, Jinky se consacre depuis ses

études, autant dans sa vie professionnelle que dans sa vie privée, au respect des droits humains dans le monde, en Bolivie et surtout dans sa ville natale Cochabamba. La liste de ses engagements et formations est tellement longue que nous allons en mentionner ici que quelques-uns.

Elle a été membre de la commission juridique de l'Assemblée permanente des droits de l'homme de Cochabamba, elle a été avocate bénévole pour contribuer à la défense des droits des femmes dans des situations de violence sexiste pour le réseau Red de Profesionales de Apoyo Solidario de la Oficina Jurídica Para la Mujer et elle a été nommée membre de la commission municipale pour les enfants et les adolescents de la ville de Cochabamba. En 2008, elle a fondé le Réseau Red por mi Derecho a Tener una Familia (Réseau pour mon droit à avoir une famille) et de 2009 à 2011, elle a été membre du Conseil d'administration de la Plateforme Plataforma de la Niñez y Adolescencia (Plateforme pour les enfants et les adolescents).

De 1995 à ce jour, elle est membre actif et elle a été pendant plusieurs années la coordinatrice départementale du CLADEM, le Comité latino-américain et caribéen pour la défense des droits de la femme. De 2015 à 2020, elle a été vice-présidente de l'ONG Tiquipaya Wasy, et de 2021 à ce jour, elle est membre du conseil d'administration du Comité civique des femmes de la ville de Cochabamba. Elle a été invitée par UNICEF en tant qu'avocate spécialisée dans le domaine de l'enfance, a enseigné dans diverses universités boliviennes et elle est encore aujourd'hui avocate plaignante et directrice de l'Oficina Jurídica Para la Mujer, une institution qui défend les droits des femmes.

Nouvelles responsabilités

Aujourd'hui, dans sa fonction de directrice, Jinky est responsable du bon fonctionnement du projet *Trabajo Digno* et son équipe. Elle accompagne et conseille la coordinatrice et l'administratrice du projet dans leurs tâches respectives et elle

prend les décisions relatives au personnel. Elle veille à ce que la mission et la vision du projet soient bien intégrées dans les activités du projet. De plus, elle se charge de garantir la durabilité et l'efficacité du projet, et donc, entre autres, de procurer d'autres financements et de permettre que les activités et les acquis réalisés par le projet perdurent.

Finalement, Jinky présente et représente le projet, ses activités et ses réussites face à ses financiers actuels, donc l'ONG OGBL entre autres, et face à tout autres acteurs tiers. Jinky est déterminée de poursuivre avec ferveur la voie empruntée par Martine Greischer auparavant et de garantir l'impact positif du projet *Trabajo digno* sur la population de Cochabamba dans les années et décennies à venir.◇



Faire un don

Si vous désirez faire un don, vous pouvez le faire en faisant un versement au compte ci-dessous ou en scannant le code QR Payconiq.

CCPLLULL LU54 1111 0828 4810 0000



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

Pour l'année académique 2022-2023, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 80 000 € pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

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

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

2. Critères d'éligibilité

• Les membres:

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

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

• Les enfants:

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

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

• Les études:

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

3. Les formulaires de demande

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

4. Délais

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

5. Recours

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

Sera jointe à la demande:

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

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

Par la présente, le/la soussigné(e)

nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Affiliations précédentes _____

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

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis _____

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

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

Signature

À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 28 février 2023 au plus tard à OGBL Gestion des membres

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

follow us

Suivez l'actualité de l'OGBL au jour le jour sur les réseaux sociaux
et découvrez les vidéos de l'OGBL sur sa chaîne Youtube

 ogbl  ogbl_luxembourg  OGBL





OGB·L

Schéi Feierdeeg

a vill Gléck am neie Joer

Joyeuses fêtes et bonne année
Fröhliche Feiertage und ein glückliches neues Jahr
Happy holidays and a joyful new year
Buone feste & felice anno nuovo
Boas festas & feliz ano novo

