

AKTUELL

#5 2021 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



DOSSIER
Budget de l'État
décortiqué

**Crise sanitaire, crise sociale:
il faut une voie de sortie!**

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'École / B-6666 Wibrin

Impression
Techprint Esch/Lankelz
décembre 2021

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 10-22
<p>CovidCheck en entreprise - Les syndicats obtiennent des garanties pour les salariés Sur l'état de la nation et le budget de l'État 2022 Pouvoir d'achat - Energie: face à la flambée des prix, il faut plus que des aumônes! Nouvelle plateforme action climat et transition énergétique - Un affront à l'encontre des syndicats et de la société civile Chambre des fonctionnaires et des employés publics - Une modification de la composition s'impose Digitalisation des services de la CNS - Lancement de l'application CNSApp Conférence à mi-mandat de la CES à Lisbonne L'OGBL condamne fermement l'attaque du siège de la CGIL par des néofascistes</p>	
◆ Echos du terrain	P 23-31
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Enjeux sectoriels	P 32-33
<p>Pour une réforme cohérente des formations des professions de santé et socio-éducatives</p>	
◆ Frontaliers	P 34-37
<p>9^{es} Entretiens de Remich L'OGBL rencontre la CGT Grand Est Information importante pour tous les frontaliers allemands Renouvellement de l'accord de collaboration entre l'OGBL et la FGTB</p>	
◆ Regards	P 38-43
◆ Zoom sur les sections locales	P 44-47
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 48-49
<p>Comment doivent procéder désormais les frontaliers allemands après l'introduction en Allemagne du certificat électronique d'incapacité de travail?</p>	
◆ Divers	P 50

Dossier: Le budget de l'État 2022
décortiqué



Pour un déconfinement des enjeux sociaux!

Le confinement quasiment généralisé auquel nous avons tous été soumis au début de la crise sanitaire a été levée il y a plus d'un an – cela n'aura échappé à personne! Et pourtant, à bien y réfléchir, c'est comme si une dimension essentielle avait été oubliée par le gouvernement lors du déconfinement. Comme si celle-ci demeurait toujours dans cette suspension du temps qui s'est ouverte brutalement un soir de printemps, il y a maintenant presque deux ans de cela.

Cette dimension, c'est celle des réponses à apporter aux défis sociaux de notre époque: ceux d'avant la crise, qui n'ont fait finalement que se renforcer encore davantage au cours de celle-ci: les enjeux de redistribution de richesses (pouvoir d'achat, salaires, fiscalité), de sécurité de l'emploi, de ménagement d'espace et de temps pour notre vie privée, de logement ainsi que les enjeux relevant de notre protection sociale.

C'est comme si ces questions, essentielles pourtant – pour ne pas dire vitales – étaient

restées confinées lors du déconfinement. Pas pour l'OGBL bien évidemment, comme en témoigne notamment sa campagne lancée à la rentrée («C'est le moment!») et qui apporte des réponses à toutes ces questions, ni pour ses dizaines de milliers de membres non plus, ni pour l'ensemble des salariés et leurs familles que compte le pays d'ailleurs. Mais c'est comme si le gouvernement, lui, avait oublié de les déconfiner.

Eh bien qu'à cela ne tienne, nous n'aurons de cesse d'exiger leur déconfinement... jusqu'à leur déconfinement. Car il y a urgence en la matière. Les questions sociales doivent redevenir, et de façon urgente, une des premières priorités de la politique menée dans le pays. Nous y contribuerons. Nous n'avons d'ailleurs jamais cessé d'y contribuer, comme en témoigne une nouvelle fois les pages qui suivent. ◊

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



Olivier Landini
responsable du service
communication



CovidCheck en Entreprise

10



Chambre des fonctionnaires et des employés publics

18





◆◆◆
Mardi, 26 octobre 2021. A quelques jours du début de la COP26, l'OGBL a mené une action symbolique sur le parvis de la Chambre des députés à Luxembourg, appelant les gouvernements à renforcer les objectifs climatiques et les initiatives concrètes pour lutter efficacement contre la crise climatique. (Lire en page 7)

Brèves

◆ **Fête de la St. Eloi** L'OGBL a participé le 1^{er} décembre dernier au rassemblement et au dépôt de gerbes devant la sculpture «Als Erinnerung» à Belval, qui étaient organisés par l'Amicale des Hauts-Fourneaux et la délégation des salariés du site ArcelorMittal Esch/Belval à l'occasion de la fête de la St. Eloi, le patron des métallurgistes. ◇



◆ **Nomination Sylvie Reuter** (photo), qui était jusqu'à présent secrétaire centrale adjointe rattachée au syndicat Secteur financier de l'OGBL, a été nommée secrétaire centrale par le Comité national de l'OGBL, à l'occasion de sa réunion qui s'est tenue le 7 décembre dernier à l'Hémicycle du Centre de conférences au Kirchberg. Sylvie Reuter succède ainsi par la même occasion à Véronique Eischen en tant que secrétaire centrale du syndicat Secteur financier. Si Véronique Eischen passe le flambeau au niveau de son syndicat professionnel, elle reste par ailleurs membre du Bureau exécutif de l'OGBL, où elle est notamment en charge des dossiers européens et internationaux. ◇



Pour plus de démocratie au travail



L'OGBL soutient pleinement la campagne de la Confédération européenne des syndicats (CES / ETUC) pour plus de démocratie au travail. Plus d'infos sur: etuc.org. ◇

L'OGBL et la CGTP se préparent à fêter leur 30 ans de coopération



L'OGBL a reçu du 17 au 19 novembre dernier une délégation de la CGTP-IN (Confédération générale des travailleurs du Portugal – Intersyndicale Nationale) afin de lancer les préparatifs du 30^e anniversaire de l'accord de coopération signé en 1992 entre les deux organisations syndicales. Il s'agit là de l'un des plus anciens accords de coopération entre deux syndicats sur le continent européen.

Lors des discussions, il a notamment été décidé que les célébrations se dérouleraient au Luxembourg, en octobre 2022, en présence des dirigeantes des deux syndicats: Nora Back pour l'OGBL, et Isabel Camarinha pour la CGTP. A noter que, pour la première fois dans l'histoire des deux syndicats, ces derniers sont dirigés actuellement tous les deux par des femmes (l'OGBL depuis 2019 et la CGTP depuis 2020). ◇

La transition juste doit devenir une réalité aujourd'hui!

Quelques jours avant l'ouverture de la 26^e conférence des Nations-Unies sur le changement climatique (COP 26) – qui s'est déroulée à Glasgow du 1^{er} au 12 novembre 2021 – IndustriALL, qui représente plus de 50 millions de travailleurs dans l'industrie et les secteurs de l'énergie et des mines à travers le monde et dont l'OGBL est un membre actif, a exhorté les gouvernements à enfin agir et à faire de la transition juste une réalité pour tous!

L'OGBL a organisé à cette occasion, le 26 octobre dernier, une action symbolique devant la Chambre des députés pour envoyer à nouveau un message au gouvernement.

Le changement climatique n'épargne personne, les récentes catastrophes climatiques qui ont été observées partout dans le monde l'ont bien montré. Mais il n'est pas acceptable que les travailleurs et les plus démunis soient les seuls à en payer le prix.

Malgré des progrès significatifs, la transition juste reste dans de nombreux endroits de belles paroles couchées sur papier. Les déclarations de bonne intention doivent être suivies de mesures concrètes. En conséquence, nous appelons les gouvernements à passer sans plus attendre de la théorie à une mise en œuvre concrète de la transition juste, avec des mesures et des ressources sur le terrain.

Agissons maintenant pour garantir un avenir équitable pour les travailleurs d'aujourd'hui et leurs enfants! Le Covid-19 a donné un coup d'accélérateur aux changements structurels partout dans le monde. Il a aussi menacé les moyens de subsistance de millions de travailleurs autour du globe. C'est dans ce contexte que nous avons tenus à réaffirmer notre appel conjoint aux gouvernements et parties de la COP 26 et avons réclamer une transition juste qui considère les travailleurs comme

faisant partie de la solution et qui engage les acteurs dans une transition vers un futur durable pour tous!

Pour IndustriALL, tout comme pour l'OGBL, voici les accents qui sont attendus de la part des dirigeants:

- Des engagements clairs en faveur d'une relance et de politiques industrielles durables au niveau mondial sont nécessaires. Des plans et des stratégies doivent être mis en place aux niveaux national et régional et cibler des investissements dans la transformation des secteurs industriels vers la neutralité climatique ainsi que dans la création d'emplois de qualité dans les secteurs industriels émergents plus verts, tout en garantissant des emplois décents et des lieux de travail inclusifs.
- L'éventail complet des programmes sociaux et des protections sociales doit être renforcé. Cela inclut la santé et le bien-être, les assurances chômage, les retraites et surtout l'éducation, la formation ainsi que les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie.
- La voie doit être celle de la croissance écologique – et les emplois verts doivent devenir des emplois de qualité et décents! De bonnes conditions de travail sont un besoin de base pour chaque travailleur, mais particulièrement dans les nouvelles technologies et industries vertes.
- Les travailleurs sont les vrais acteurs de la transition et doivent être reconnus en ayant voix au chapitre!

Ce n'est qu'à travers des engagements clairs et une mise en œuvre efficace qu'une transition juste pourra être mise en place. Les travailleurs de l'industrie et les syndicats à travers le monde qui les représentent sont prêts pour cette tâche. ◊

Covid-19: l'OGBL informe sur la vaccination



L'OGBL a organisé le 2 décembre, en collaboration avec le ministère de la Santé, un webinar d'information sur la vaccination contre le Covid-19 destinée aux délégués du personnel et aux délégués à la sécurité. A cette occasion, le Dr Thomas Dentzer, virologue à l'autorité de santé publique qui effectuait déjà des recherches sur les coronavirus avant la pandémie, a pu répondre aux questions que certains peuvent encore se poser.

Si l'OGBL s'oppose au fait que l'on force les gens à se faire vacciner sous la pression, l'OGBL a par contre toujours défendu l'idée que la vaccination est le meilleur moyen de sortir au plus vite de cette crise et qu'elle est actuellement le moyen le plus efficace de se protéger et de protéger les autres contre le virus, en prévenant une évolution grave de la maladie et en réduisant le risque d'infection. ◊



Nora Back

Pandémie ou pas, il est temps d'agir

Le nombre d'infections explose à nouveau. Nous assistons à nouveau à de sévères restrictions sanitaires dans notre vie privée et professionnelle. Vacciner, vacciner, vacciner, tel est l'appel fait à la responsabilité individuelle pour ouvrir la voie à la sortie d'une crise collective. Chacun peut ainsi contribuer à protéger nos hôpitaux d'un effondrement fatal. Mais il existe aussi une responsabilité politique, qui ne consiste pas seulement à attirer l'attention de chacun sur son devoir. A côté de la nécessaire augmentation du taux de vaccination, il faut également protéger, renforcer et développer notre système de santé publique. Et il ne doit pas être déstabilisé dans ses fondements. Il est d'autant plus incompréhensible, qu'aujourd'hui, 20 mois après le début de la pandémie, ceci soit précisément en train d'arriver et que notre système de santé soit en train d'être privatisé.

Il y a quelques semaines, la radio 100,7 annonçait l'existence d'un avant-projet de loi très controversé à ce sujet, non pas rédigé par le ministère de la Santé même, mais provenant quasi directement de la plume de l'AMMD et du Collège médical. Ce scandale flagrant n'a toutefois guère retenu l'attention. Pourtant, l'avant-projet de loi ne vise rien de moins que la commercialisation privée pure et dure de notre système de santé. A l'avenir, la médecine libérale devrait être autorisée à exploiter des sociétés commerciales. Il est particulièrement décevant de constater qu'un parti de gouvernement qui, jusqu'à présent, prétendait s'engager en faveur d'un système public de soins de santé, soit désormais sur le point de sacrifier et de soumettre le système de santé au principe du marché et du profit.

Et ce, en pleine pandémie mondiale. L'OGBL exige l'abandon de cette initiative législative qui, par ailleurs, menace la sécurité sociale luxembourgeoise, le conventionnement obligatoire des médecins et le financement ciblé et efficace du système de santé. Lorsque des lobbyistes corporatistes se transforment en rédacteurs de lois au ministère de la Santé, nous avons à faire à un solide déficit démocratique, qui fait d'ailleurs du «Gesondheitsdëschesch» une farce. Il est particulièrement condamnable que l'on profite de la crise du Covid pour faire passer, en catimini, des projets politiques extrêmement controversés.

De l'autre côté, tout ce qui d'un point de vue politique est important et néces-

saire et qui, s'il n'y avait pas de pandémie, serait au centre des préoccupations politiques, des médias et du débat public, est repoussé à plus tard.

L'OGBL demande au gouvernement de ne pas tomber dans un confinement politique en ce qui concerne les autres sujets urgents.

La crise du logement continue de faire rage. Elle s'aggrave de plus en plus. L'écart entre les coûts du logement et les revenus continue de se creuser sans relâche. Le nombre de ménages exposés à une charge financière excessive continue d'augmenter. La crise du logement est, depuis longtemps déjà, le moteur d'une dangereuse augmentation des inégalités sociales au Luxembourg.

Le gouvernement aurait encore deux ans pour éviter un échec dans sa lutte contre la crise! Mais les signaux ne sont pas bons.

Il manque toujours un projet de loi contre la spéculation foncière et immobilière ou contre la rétention excessive de terrains et de biens immobiliers. Il y a bien un projet de loi sur le bail à loyer, mais qui ne prévoit pas de plafonnement des loyers lié à l'évolution des revenus. Les annonces

politiques relatives à la réforme de l'impôt foncier restent vagues. Le niveau de la dotation financière pluriannuelle de l'État pour le Fonds du logement est également décevant. Son montant est totalement insuffisant pour répondre à l'urgence et soutenir ainsi massivement la construction de logements publics et l'achat public de terrains.

Le report de la réforme fiscale a été accompagné de l'annonce du gouvernement qu'aucun impôt ne serait augmenté. Des clous! Pour les contribuables faisant partie des couches inférieures et moyennes, la charge fiscale réelle augmente avec l'inflation. L'OGBL demande au gouvernement de tenir parole et d'adapter le barème fiscal en conséquence. Ceci permettrait en même temps de neutraliser la dévalorisation des crédits d'impôt.

L'accroissement continu des inégalités sociales dans l'un des pays les plus riches du monde, l'absence de revalorisation des allocations familiales, l'absence d'augmentation structurelle du salaire social minimum, l'explosion des prix de l'énergie, la revalorisation dérisoire de l'allocation de vie chère, le niveau problématiquement bas de la pension minimale, la réforme de la loi sur les conventions collectives qui se fait toujours attendre, et tant d'autres choses encore, complètent la liste des mesures politiques à prendre.

Pandémie ou pas, il est temps d'agir. C'est le moment! ◇



Nora Back, Présidente de l'OGBL

CovidCheck en entreprise

Les syndicats obtiennent des garanties pour les salariés



La situation sanitaire étant ce qu'elle, c'est une nouvelle fois à l'Hémicycle du Centre de conférences du Kirchberg à Luxembourg que le Comité national de l'OGBL s'est réuni le 7 décembre dernier.

Et autant dire qu'un sujet, qui n'était pourtant pas prévu à l'origine à l'ordre du jour de la réunion, s'est tout naturellement imposé suite à l'annonce du gouvernement, le 29 novembre dernier, de généraliser le CovidCheck en entreprises à partir du 15 janvier et des négociations qui s'en sont suivies entre le gouvernement et les par-

tenaires sociaux au cours de la semaine précédant la réunion du Comité national.

Le Comité national a une nouvelle fois tenu à souligner qu'à aucun moment, l'OGBL n'a été demandeur d'une telle mesure. L'OGBL prend toutefois acte de cette décision du gouvernement, qui a pris ses responsabilités dans un contexte, il faut le dire, marqué par une forte augmentation des infections, voire des décès liés au Covid-19 et d'un taux de vaccination qui n'évolue que très lentement au niveau national. Comme l'a déclaré la présidente de l'OGBL, Nora

Back, lors de son intervention: «On ne peut que regretter qu'on en soit arrivé là.»

Si l'OGBL s'est toujours prononcé pour la vaccination, qui reste jusqu'ici encore le meilleur moyen pour combattre le coronavirus, on ne peut pas dire en revanche que l'OGBL «salue» la généralisation du CovidCheck en entreprise. Le Comité national de l'OGBL note néanmoins trois différences majeures par rapport à la loi du 18 octobre qui avait introduit le CovidCheck «facultatif» en entreprise et à laquelle l'OGBL s'était massivement opposé. Pre-

mièrement, la mise en œuvre concrète de la mesure a été cette fois-ci discutée au préalable entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs – ce qui n'avait pas été le cas en octobre. Deuxièmement, les négociations ont permis de fixer un cadre légal clair – ce qui manquait aussi totalement dans la première loi et qui ne faisait que refilet la «patate chaude» de sa mise en œuvre aux patrons et aux délégations du personnel. Et enfin, troisièmement, la mesure n'entrera en vigueur qu'au 15 janvier 2022 – ce qui laisse un temps de préparation suffisant pour clarifier toutes les questions en suspens et discuter sérieusement de la mise en œuvre concrète sur chaque lieu de travail.

Comme l'a expliqué la présidente de l'OGBL, les négociations qui ont eu lieu avec le gouvernement n'ont pas porté sur la généralisation ou non du CovidCheck sur le lieu de travail. Pour le gouvernement, cette clause était clairement non négociable. Les négociations ont donc porté uniquement sur le cadre légal fixant les règles à appliquer par rapport au CovidCheck.

Dans ce contexte, l'OGBL a mis l'accent tout particulièrement sur deux questions essentielles visant à sauvegarder les existences des personnes concernées et à éviter des situations de précarité extrême, à savoir: (1) le fait que le CovidCheck ne puisse pas entraîner de licenciements et (2) le fait que ne pas pouvoir travailler en raison de l'absence d'un CovidCheck valide ne puisse pas entraîner non plus une désaffiliation de la sécurité sociale – deux conditions essentielles acquises à l'issue des négociations. Il sera ainsi inscrit dans la loi que le fait de ne pas pouvoir ou vouloir présenter un CovidCheck valide ne constitue pas un motif de licenciement. Et en ce qui concerne la sécurité sociale, l'affiliation à la CNS est maintenue de toute façon pendant trois mois. Quant à la caisse de pension, il a été retenu que l'employeur continuera à payer la cotisation pendant les 64 heures/mois qui sont nécessaires pour maintenir l'affiliation ininterrompue au régime de pension.

Reste la question épineuse des tests et plus précisément de savoir qui les paie! L'OGBL avait déjà critiqué le fait qu'outre les tests PCR, les tests antigéniques rapides ne soient plus acceptés pour le CovidCheck que s'ils sont certifiés, entraînant ainsi un coût majeur pour les personnes obligées de se faire tester. Notons par ailleurs que cette mesure a mené à la situation faisant que beaucoup moins de personnes se font tester, et donc que la propagation du virus devient moins contrôlable. A cela s'ajoute l'injustice sociale du fait du coût mensuel engendré par cette mesure (600 à 700 euros) ayant pour conséquence que des personnes avec une rémunération élevée peuvent toujours se permettre de ne pas être vaccinées, alors que pour les salariés à revenu faible voire moyen, le CovidCheck crée de facto une obligation vaccinale. Or, jusqu'ici le gouvernement a toujours insisté sur le fait que la vaccination devait rester volontaire et dans ce cas, les gens ont donc a priori aussi le choix de ne pas se faire vacciner.

Pour toutes ces raisons, l'OGBL reste toujours d'avis qu'il faudrait maintenir la possibilité de se faire tester gratuitement, comme il n'a pas manqué de le faire savoir au gouvernement. L'OGBL s'est toutefois retrouvé relativement isolé avec cette position lors des discussions avec le gouvernement et les employeurs. Seule la prise en charge (intégrale) des tests par l'État pour la période entre la 1^{ère} et la 2^e vaccination a finalement été retenue par le gouvernement. Ce qui est bien un minimum aux yeux de l'OGBL.

Dans les discussions très difficiles avec le gouvernement, l'OGBL a tenté de limiter les dégâts et d'éviter que ne puissent advenir des situations de précarité extrême découlant de la décision du gouvernement. Et l'OGBL estime que sur certains points, ces garanties sont désormais données et qu'au moins un cadre légal plus clair a été retenu en comparaison avec la première loi prévoyant le CovidCheck en entreprise.

La dimension strictement sanitaire de la crise occulte les autres priorités du moment

Le Comité national a ensuite pris acte pour le déplorer, qu'encore une fois, la dimension strictement sanitaire de la crise prend le dessus sur les considérations sociales, faisant que sur la place publique, des débats essentiels qui devraient pourtant aussi avoir lieu actuellement et dans le cadre desquels l'OGBL porte toute une série de revendications, sont bien trop négligés, à savoir: augmenter le pouvoir d'achat et les salaires, sécuriser les emplois, mettre en place une politique active pour des logements abordables, instaurer davantage de justice fiscale, mieux concilier vie privée et vie professionnelle, renforcer notre système de sécurité sociale. D'autant plus que les prix de l'énergie explosent actuellement, venant fortement pressuriser le pouvoir d'achat des ménages (lire en page 16). Comme le nom de la campagne lancée par l'OGBL à la rentrée l'indique: «C'est le moment» pour agir en tous ces domaines.

Et l'OGBL comptait bien le faire savoir au gouvernement lors de la réunion tripartite qui devait enfin avoir lieu le 13 décembre dernier (nous mettons sous presse à cette date). ◊

Le Comité national de l'OGBL a condamné fermement les incidents qui ont émaillé la manifestation hostile aux mesures anti-Covid, le 4 décembre dernier à Luxembourg.

Le Comité national a fustigé les violences, les intimidations et les comparaisons totalement scandaleuses faites avec la période nazie, qui sont une insulte aux juifs persécutés et à la résistance antifasciste. Il met cependant en garde que ces incidents provoqués par une minorité radicalisée ne soient utilisés pour mettre en cause la liberté de manifester.

Sur l'état de la nation et le budget de l'État 2022

L'orientation est bonne mais il manque du concret et il reste beaucoup à faire!

Le 18 octobre, le Comité exécutif de l'OGBL a procédé à une analyse du discours sur l'état de la nation prononcé par le Premier ministre et de la présentation du projet de budget de l'État pour 2022 faite par le ministre des Finances. L'OGBL peut souscrire à l'orientation générale de ces deux discours. Toutefois, l'analyse en détail des propositions et de l'exposé de la situation révèle des carences en matière de concrétisation, des contradictions et quelques points critiquables plus importants.

L'OGBL se félicite du rejet déclaré des politiques d'austérité. Une rechute dans une telle politique aurait en effet des conséquences économiques, sociales et politiques désastreuses. Cependant, pour que le rejet déclaré d'une politique d'austérité perdure après les élections de 2023, l'OGBL appelle tous les partis au parlement à rejeter une politique d'austérité non seulement pour le reste de cette législature! Il ne faut pas répéter après les élections de 2023 ce qui s'est passé après les élections de 2013 - mot-clé «Zukunftspak»!

L'OGBL constate que, malgré la pandémie de Covid-19, les finances publiques du Luxembourg sont saines. Les chiffres et les prévisions présentés par le gouvernement ne montrent ni un déséquilibre entre

les recettes et les dépenses, ni un niveau d'endettement préoccupant dans un sens ou dans l'autre.

L'OGBL partage la position du gouvernement selon laquelle, face aux défis sociétaux, un niveau élevé d'investissement public doit être poursuivi et qu'une politique d'austérité serait totalement contre-indiquée.

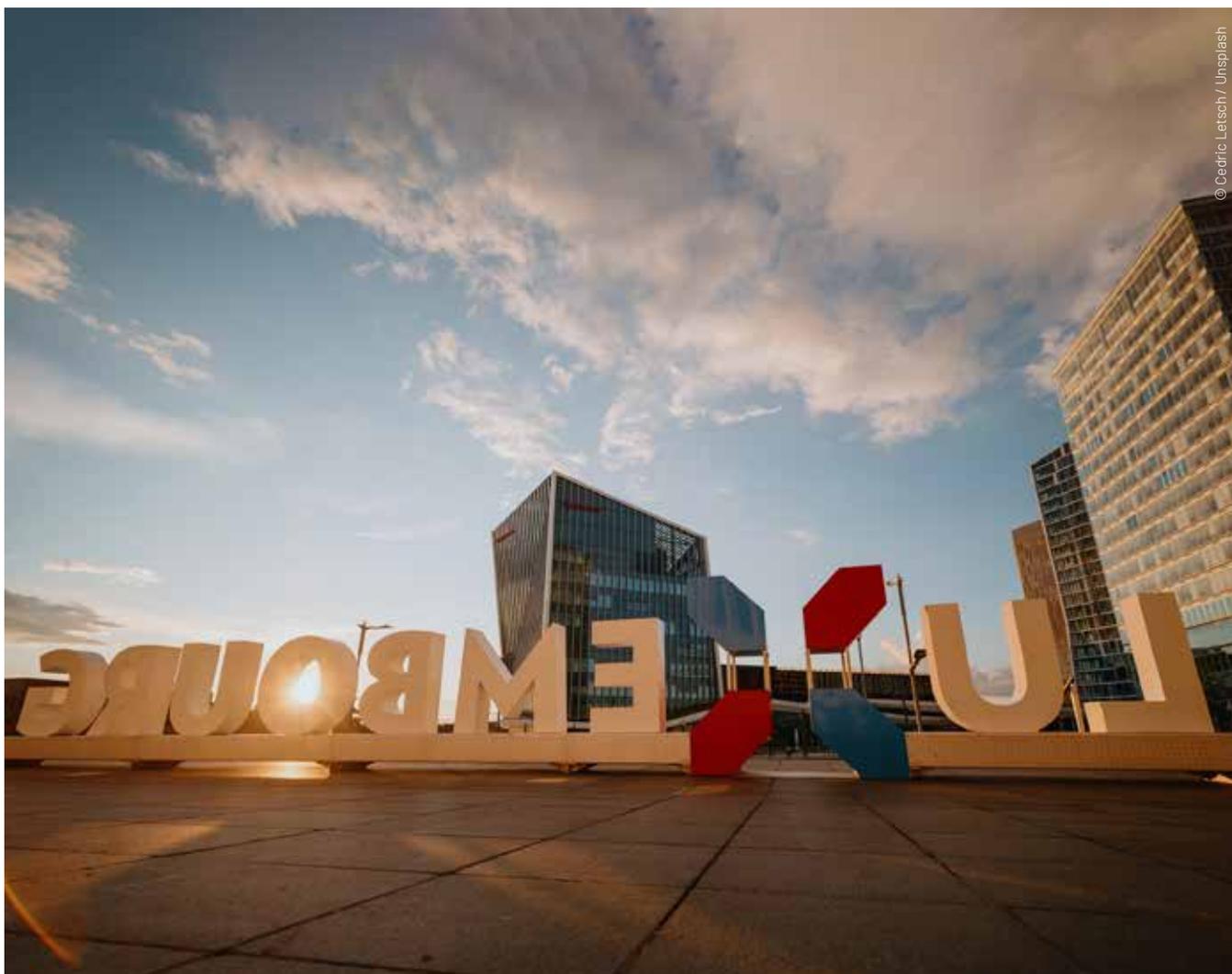
Cependant, l'effort d'investissement proposé par le gouvernement, notamment dans les domaines des transports publics et du logement, est trop faible.

L'OGBL est partisan d'une politique climatique cohérente et soutient les investissements publics pour atteindre les objectifs climatiques fixés. Cependant, l'effort d'investissement proposé par le gouvernement, notamment dans les domaines des transports publics et du logement, est trop faible.

L'OGBL critique un certain nombre d'incohérences politiques du gouvernement en matière de politique climatique. Entre

autres, l'insistance répétée du ministre d'État sur la nécessité de lier la politique climatique à la question sociale et au dialogue social est très inquiétante, alors que dans le même temps, la politique concrète du gouvernement en est très éloignée, voire fait le contraire. Depuis des années, l'OGBL critique, entre autres, le manque de différenciation sociale au niveau des primes publiques dans le secteur du logement. Une circonstance qui provoque non seulement des fractures énergétiques liées aux revenus et de nouvelles inégalités sociales, mais aussi une perte contre-productive d'efficacité de la politique climatique. La même critique s'applique également aux primes publiques en rapport avec l'électromobilité.

Et que penser de l'annonce d'un «bureau citoyen du climat», qui se rapproche de l'esbroufe, alors que le gouvernement piétine dans le même temps le dialogue social avec le mouvement syndical luxembourgeois et la société civile sur les questions climatiques? Dernier exemple: l'exclusion des syndicats représentatifs au niveau national de l'organe de consultation prévu par la loi sur le changement climatique. Le mouvement syndical luxembourgeois représente des centaines de milliers de citoyens sur des questions sociales et sociétales. Egalement dans ceux qui sont directement liés à la politique de change-



ment climatique. Nous n'avons pas besoin d'une démocratie spectacle, mais d'une codétermination réelle et représentative institutionnalisée, qui représente l'étendue et la profondeur réelles de la société civile!

Les progrès sont visibles dans l'analyse par le gouvernement des causes de la crise du logement et dans l'identification des mesures prioritaires. L'impact dévastateur de la spéculation et le déficit très élevé de logements publics sont de plus en plus au centre des discussions politiques. Et c'est une bonne chose. Mais là aussi, il y a des contradictions entre les annonces et l'action législative concrète du gouvernement.

L'annonce selon laquelle, à moyen et long terme, le secteur public deviendra le «plus grand acteur du logement» est exagérée. Une telle perspective est malheureusement hors de portée face à des initiatives législatives trop modestes, comme le «pacte logement 2.0» ou la mise à disposition de ressources financières publiques pour une politique plus agressive d'acquisition de terrains, de construction et de création de logements sociaux, que le ministre des Finances a fixé beaucoup trop bas.

Et si le projet actuel de réforme du contrat de location n'est pas modifié en profondeur, le «plafonnement effectif du loyer» annoncé par le ministre d'État restera une phrase vide.

L'OGBL se félicite de la mesure fiscale contre la rétention spéculative des terrains à bâtir et des logements vacants qui a été promise dans le cadre de la réforme de l'impôt foncier. La proposition législative promise pour «douze mois au plus tard» montrera si le gouvernement est prêt à faire plus que de la cosmétique fiscale.

L'OGBL regrette que le gouvernement s'abstienne d'appliquer une fiscalité progressive contre l'accumulation privée excessive, génératrice de prix, et la concentration de terrains à bâtir, de terrains à bâtir potentiels et de biens immobiliers dans les mains de quelques-uns. L'OGBL demande qu'en plus de ce point, les avantages fiscaux actuels aggravant la

crise, tels que les «amortissements accélérés» ou l'imposition des plus-values, soient prioritaires dans la discussion fiscale générale annoncée par le gouvernement. L'OGBL rappelle que les exigences fiscales de l'OGBL contre la spéculation dans le secteur du logement ne se réfèrent pas à la propriété privée de logements, ni à la petite propriété de terrains à bâtir ou de biens immobiliers. L'OGBL revendique notamment que l'impôt foncier pour le domicile propre n'augmente pas!

Avec la réintroduction de l'indexation des allocations familiales, le gouvernement met en œuvre après sept ans (!) une première partie de l'accord conclu avec les syndicats en 2014. Bien que l'OGBL se félicite que le gouvernement ait satisfait à sa demande de prendre en compte la tranche indiciaire due en octobre, l'arrière-goût amer de la dévaluation générale des allocations familiales due au retard et à l'ajustement toujours manquant de l'évolution du revenu général demeure. Il est donc encore nécessaire d'agir. L'OGBL maintient sa demande de revalorisation rétroactive des allocations familiales de 7,7% et exige que les autres prestations familiales soient également indexées.

La gratuité annoncée pour les Maisons-relais et pour l'alimentation des cantines scolaires sont positives. Ce qui manque, en revanche, ce sont des prestations sociales de compensation pour les enfants issus de ménages transfrontaliers, dont on sait que les parents contribuent largement aux recettes fiscales du Luxembourg.

Après n'avoir pas été augmentée depuis 2009 (!), la modeste adaptation de 10% de l'allocation de vie chère s'est éteinte en 2021 en raison de la «compensation sociale» de la taxe sur le CO₂ comptabilisée par le gouvernement. C'est affreux ne doit pas être répété dans le contexte de l'augmentation de 200€ de l'allocation de vie chère, qui est maintenant annoncée. L'OGBL demande au gouvernement de veiller à ce que l'augmentation annoncée de la taxe sur le CO₂ soit compensée socialement par un autre moyen. Compte tenu

de la flambée des prix de l'énergie, il faut même se demander si cette augmentation ne devrait pas être reportée.

L'OGBL rappelle également qu'il est inacceptable d'appliquer le principe du «pollueur-payeur» aux ménages locataires qui n'ont aucune influence sur l'infrastructure énergétique des logements locatifs. La situation de fracture sociale énergétique est aujourd'hui aggravée par l'explosion actuelle des prix de l'énergie.

Pour l'OGBL, ni l'indexation de la taxe sur le CO₂, ni une adaptation du crédit d'impôt, ni une adaptation plus substantielle de l'allocation de vie chère ne sont à exclure. Le gouvernement doit agir.

**L'OGBL maintient
sa demande de revalorisation
rétroactive des allocations
familiales de 7,7% et exige
que les autres prestations
familiales soient également
indexées**

La déclaration du ministre des Finances selon laquelle la réforme fiscale de 2017 était «la plus sociale de l'histoire du Luxembourg» a de quoi surprendre. Cette déclaration est complètement hors contexte. En réalité, l'«allègement fiscal» de la réforme de 2017 n'était rien d'autre que l'inversion des charges fiscales supplémentaires que la politique d'austérité a imposées après la crise financière de 2008/2009 jusqu'au «paquet avenir» inclus en 2014, et qui ont principalement frappé durement les couches de revenus inférieures et moyennes et leur pouvoir d'achat.

Les injustices sociales fondamentales du système fiscal luxembourgeois n'ont été ni abolies ni atténuées avec la réforme fiscale de 2017. Dans la perspective de la discussion fiscale à venir, ils restent d'actualité. L'OGBL n'est pas non plus d'accord avec le ministre des Finances lorsqu'il

affirme qu'il n'y aura pas d'augmentation d'impôts maintenant: en raison de l'absence persistante d'un mécanisme d'ajustement des tables d'imposition à l'inflation, la charge fiscale réelle augmentera à nouveau après 2017, affectant principalement les tranches de revenus inférieures et moyennes.

Enfin, il n'y a rien eu du tout sur de nombreuses questions dans les deux discours de la semaine dernière: Assurances sociales, réforme de la loi sur les conventions collectives, droit du travail en général (à l'exception de l'annonce d'un droit au travail à temps partiel, dont il faut saluer le principe, mais qui soulève de nombreuses questions quant à sa mise en œuvre pratique), sécurisation des emplois et des parcours professionnels, cogestion dans les entreprises...

Sur tous ces dossiers, il est nécessaire d'agir. C'est le moment.

L'OGBL insistera pour que ces questions soient abordées dans le cadre du Comité de coordination tripartite et du Comité permanent du travail et de l'emploi. ◊

C'EST LE MOMENT

Plus de pouvoir d'achat, de meilleurs salaires

Des emplois sûrs

Une politique active pour le logement abordable

Une politique fiscale juste

Un vrai équilibre travail-vie

Une sécurité sociale performante

Pouvoir d'achat

Energie: face à la flambée des prix, il faut plus que des aumônes!

La flambée des prix de l'énergie continue sans relâche. Et même si le gouvernement prétend que le problème serait moins aigu au Luxembourg que dans d'autres pays européens, les chiffres d'Eurostat montrent le contraire. En fait, en ce qui concerne les carburants, le Luxembourg a connu la hausse la plus importante de tous les pays de l'Union européenne – une augmentation de 31% entre septembre 2020 et septembre 2021. Il s'ajoute l'explosion des prix du gaz, que le Ministère de l'Energie évalue lui-même à 31% (prix absolu) depuis janvier 2021.

Cette hausse faramineuse frappe tout particulièrement les ménages à bas et moyens revenus, qui sont déjà lourdement mis à contribution par l'explosion des coûts du logement et les pertes encourues dans le contexte de la pandémie.

Que fait le gouvernement dans cette situation? Il s'allie sur le plan européen aux pays nordiques et germanophones qui bloquent toute discussion sur une réforme du marché intérieur européen du gaz et de l'électricité.

La seule mesure avancée par le gouvernement est l'augmentation annoncée de l'allocation de vie chère de 200 € pour l'année 2022. Or, cette hausse ne couvre en réalité que la perte en valeur encourue par les bénéficiaires en raison de la non-adap-

tation de cette allocation à l'évolution des prix pendant plus d'une décennie – de 2009 à 2020.

En 2020, le gouvernement avait décidé de doubler temporairement le montant de l'allocation en raison de la pandémie du Covid-19. L'OGBL appelle le gouvernement de répéter cette mesure pour 2022, au vu du lourd impact actuel sur le pouvoir d'achat.

Par ailleurs, il y a lieu de relever les seuils pour pouvoir bénéficier de l'allocation de vie chère à la hausse, à un moment où une part croissante de la population a de plus en plus de mal à joindre les deux bouts.

Ensuite, l'OGBL demande des annonces claires par rapport à l'adaptation des crédits d'impôts introduits comme mesure de compensation sociale à la taxe CO₂ lors de chaque augmentation de celle-ci. Dans le contexte actuel d'une explosion des prix de carburants à un moment où la grande majorité des travailleurs dépendent encore de leur voiture à combustion, il faudrait reporter la prochaine hausse prévue de la taxe CO₂ à plus tard, en attendant une accalmie de l'évolution des prix.

Finalement, un plafonnement des prix ne doit plus être un tabou. Beaucoup de pays ont pris des mesures à cet égard. La France a introduit un «bouclier tarifaire», l'Espagne plafonne temporairement les bénéfices des fournisseurs d'électricité. Le Luxembourg fait presque cavalier seul

en se limitant à une aumône de 200 € pour les personnes les plus démunies. Il faut au contraire rompre enfin avec la logique néolibérale et revenir à une intervention de la main publique sur l'évolution des prix de l'énergie.

La situation actuelle montre les limites de la politique de la privatisation et de libéralisation des 30 dernières années. Il faut un changement de cap. La nécessaire transition énergétique écologique, que l'OGBL soutient, ne peut se faire dans de telles conditions, si on veut éviter qu'elle crée en même temps de nouvelles fractures sociales et précarise encore davantage une partie de la population. ◊



Nouvelle plateforme action climat et transition énergétique

Un affront à l'encontre des syndicats et de la société civile

Le communiqué de presse qui a fait suite au Conseil de gouvernement du 29 septembre indique que les «ministres réunis en conseil ont marqué leur accord avec la composition de la plateforme pour l'action climat et la transition énergétique».

A priori, cette annonce devait être la bienvenue, puisque les syndicats ont toujours souligné l'importance que la transition écologique soit accompagnée par un dialogue social structuré au niveau national, pour trouver des accords sur les priorités en matière d'investissements vers une économie bas carbone et en même temps empêcher que cette transition entraîne de nouvelles fractures sociales et s'accompagne de pertes d'emploi massives.

Néanmoins, après la réception (par la seule Chambre des salariés) de l'invitation à une première réunion, qui est déjà prévue le 11 octobre, les syndicats nationale-ment représentatifs CGFP, LCGB et OGBL s'étonnent fortement de la composition retenue. En effet, le nouvel organisme comportera 3 représentants du gouvernement, 3 des communes, 7 des employeurs (subdivisés en «entreprises» et «investisseurs»), 2 de la Chambre des salariés, 3 des ONG affiliées à Votum Klima, 1 de Youth for Climate et 1 de la Conférence nationale des élèves.

Les syndicats nationale-ment représentatifs ne seraient donc pas représentés

en tant que tels, mais uniquement par le biais de la CSL. Le gouvernement semble par ailleurs avoir oublié qu'il existe aussi une Chambre des Fonctionnaires et Employés publics. Est-ce que ces derniers ne seraient pas concernés par le changement climatique?

Si on peut saluer l'extension aux organisations de jeunesse, la CGFP, le LCGB et l'OGBL ne peuvent que marquer leur désaccord face à ce déséquilibre manifeste de la représentation des organisations patronales par rapport au salariat et à la société civile... et même par rapport aux pouvoirs publics! Il faut rappeler que dans le groupe «Partenariat climat» qui fonctionnait en 2010-11 sur l'initiative du ministre de l'Environnement de l'époque, Marco Schank, les différents grands ensembles — patronat, syndicats, ONG — étaient représentés de manière paritaire, avec 4 représentants chacun. Et même au-delà, la surreprésentation manifeste des employeurs par rapport au groupe salarial constitue en quelque sorte une mise en question du principe d'une représentation équilibrée entre capital et travail au niveau du dialogue social national.

Il semble que le gouvernement actuel considère que les intérêts des entreprises et des détenteurs du capital priment sur ceux des centaines de milliers de salariés, de pensionnés et de ceux de leurs familles qui sont représentés par leurs Chambres professionnelles et par leurs syndicats.

Comme si ces derniers étaient moins concernés par la crise climatique et la transition écologique!

La même chose vaut pour les organisations de la société civile et actives dans le domaine de l'environnement, qui sont tout autant sous-représentées dans la nouvelle plateforme. Après discussion avec ces organisations, il s'avère par ailleurs que le gouvernement a décidé la mise en place de la nouvelle plateforme sans la moindre concertation avec les acteurs concernés.

En outre, beaucoup de choses ne sont pas claires par rapport aux objectifs, aux moyens et au fonctionnement de la nouvelle plateforme. Sans une révision de la composition et sans une clarification de ces points, le côté salarial ne participera pas aux travaux de la nouvelle plateforme instituée, mais continuera à développer la coopération avec les organisations de la société civile et des jeunes actifs dans le domaine de la lutte contre la crise climatique. ◊

A la suite de ce communiqué, l'OGBL, le LCGB et la CSL ont eu une entrevue avec la ministre de l'Environnement sur la question de la composition de la plateforme. La ministre s'est dite ouverte à revoir sa copie. Nous sommes actuellement en attente d'une nouvelle proposition.

Chambre des fonctionnaires et des employés publics

Une modification de la composition s'impose

Récemment, le département de la Fonction publique de l'OGBL a transmis au ministre de la Fonction publique Marc Hansen, avec copie au président de la Chambre en question, ses idées concernant une éventuelle nouvelle répartition des mandats au sein de la Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP). Le sujet avait également été abordé lors d'une entrevue avec le ministre en juillet 2021.

En effet, la répartition des différentes catégories n'a pas été revue en profondeur depuis la création de la Chambre professionnelle en 1964, si l'on excepte la division de la catégorie A en catégories A (personnel enseignant du secondaire) et A1 (carrières supérieures de l'Etat), qui résultait d'une plainte de l'APESS.

Suite à la non-adaptation des différentes catégories, il existe une grande disparité dans la représentation des différentes carrières au sein de la Fonction publique dans la Chambre professionnelle. Ainsi, par exemple, un représentant de la catégorie F (clergé catholique) représente 341 électeurs ou un représentant de la catégorie C (fonctionnaires des catégories inférieures) 937,11 électeurs, alors que la catégorie D (personnel enseignant de l'école primaire) compte un représentant pour 3 973 électeurs et que la catégorie E (employés de l'État, chargés de cours et volontaires de l'armée et de la police) ne prévoit même qu'un représentant pour 7 111,5 électeurs.

Concrètement, cela signifie que lors des dernières élections, les trois catégories (B, C et F) dans lesquelles la CGFP s'est présentée seule lors des dernières élections, ont suffi à lui assurer une majorité absolue à la Chambre avant même les élections (14 sièges sur 27). Or, ces trois catégories ne représentaient en 2020 qu'environ un quart des électeurs, soit 13 761 sur un total de 53 419 votants.

Suite à la non-adaptation des différentes catégories, il existe une grande disparité dans la représentation des différentes carrières au sein de la Fonction publique dans la Chambre professionnelle

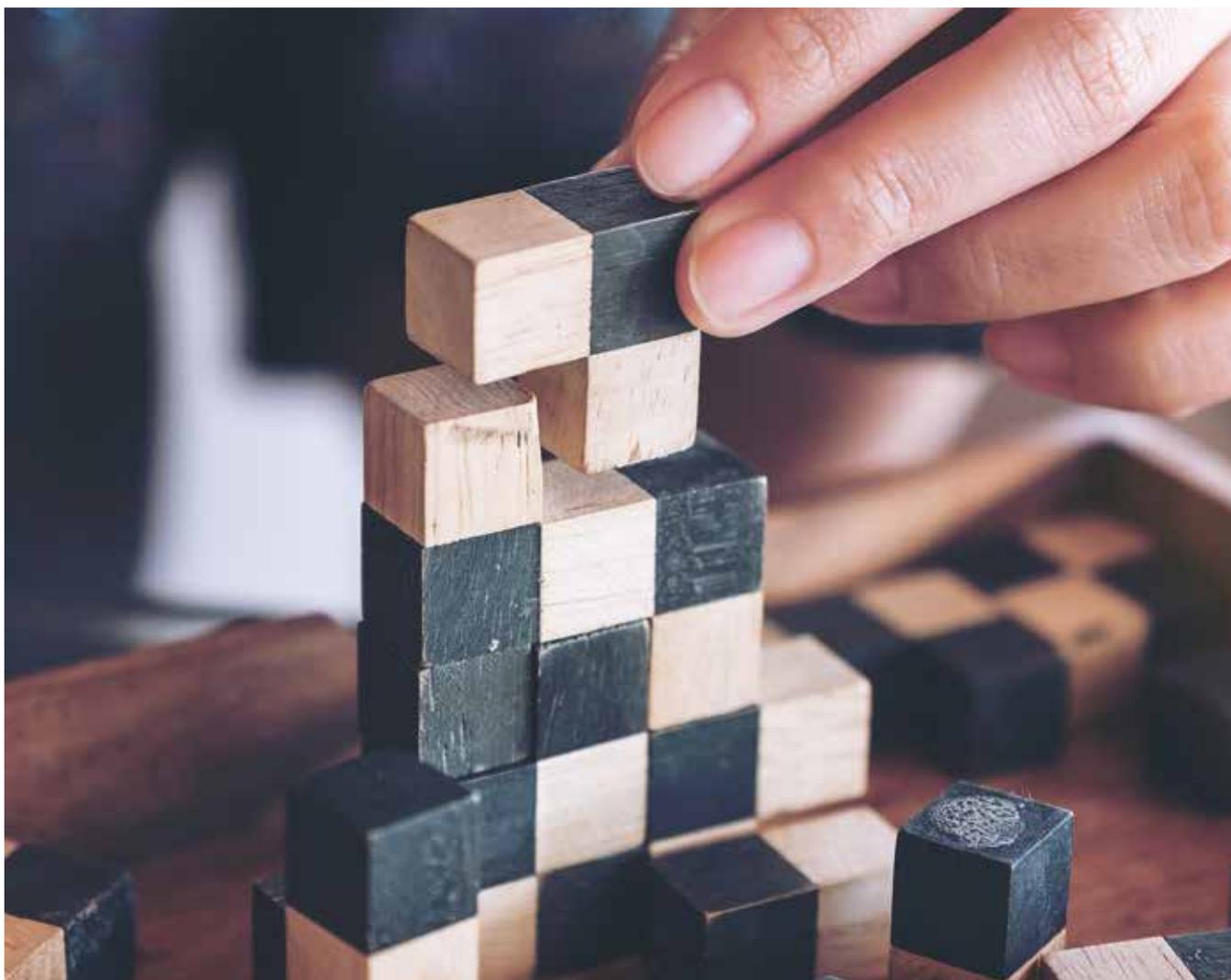
L'OGBL, après analyse de la représentation des différentes catégories, a retenu les réflexions suivantes et les a soumises au ministre:

- Il est illogique que la catégorie A ait deux fois plus de mandats que la catégorie A1, alors que ce dernier groupe comprend plus d'électeurs. À cela s'ajoute le fait que le nombre de personnes recrutées dans les carrières supérieures au sein de l'État a tendance à augmenter.
- Il faudrait prévoir l'intégration de la nouvelle carrière A2 (qui votait encore dans la catégorie G en 2020) dans la catégorie A1.
- Compte tenu du nombre d'électeurs, la représentation des catégories A et A1

devrait être plus ou moins équivalente à celle de la catégorie B. En tout cas, il est évident que les catégories A, A1 et D sont sous-représentées par rapport aux catégories B et C.

- La catégorie F (clergé catholique) n'a plus de raison d'être. Nous proposons de l'intégrer au groupe A1, puisqu'il s'agit de personnes ayant suivi une formation de niveau supérieur.
- Enfin, la catégorie G est fortement sous-représentée et doit être renforcée. Au niveau des listes déposées lors des élections 2020, l'OGBL a constaté qu'il y avait des listes composées uniquement de chargés de cours (ACEN et SEW/OGBL-FNCTTFEL) et une liste avec des employés de l'Etat, mais sans chargés de cours (CGFP). L'OGBL propose, comme pour les catégories A et D, de prévoir une catégorie séparée pour les employés de l'Etat qui travaillent dans l'enseignement fondamental et secondaire, donc une catégorie «Chargés de cours».

Afin de ne pas trop réduire en même temps la représentation de certaines catégories par rapport à aujourd'hui, l'OGBL est arrivé à la conclusion que ces changements ne sont pas envisageables sans une augmentation du nombre de membres de la Chambre - une augmentation qui est d'ailleurs tout à fait justifiée, puisque le nombre de représentants à la Chambre est resté stable à 27 depuis sa création en 1964, alors que le nombre de fonctionnaires et d'employés de l'État et des communes a fortement augmenté depuis lors.



Concrètement, nous proposons donc la répartition suivante:

Catégorie A: 5 sièges

Catégorie A1: 5 sièges

Catégorie B: 5 sièges

Catégorie C: 7 sièges

Catégorie D: 5 sièges

Catégorie E: 5 sièges

Catégorie F: suppression

Catégorie G*: 3 sièges

Catégorie G1**: 5 sièges

Ou, en d'autres termes, toutes les catégories seraient mises sur un pied d'égalité avec 5 sièges, à l'exception des carrières inférieures, qui conserveraient une représentation légèrement plus élevée pour des raisons historiques, et de la nouvelle caté-

gorie des chargés de cours, qui obtiendrait 3 mandats.

Au total, la Chambre professionnelle passerait donc de 27 à 40 sièges. Avec cette contribution, l'OGBL espère lancer la discussion sur une modification de la représentation à la Chambre des fonctionnaires et employés publics et attend par conséquent une réaction du syndicat majoritaire dans la Fonction publique.

L'OGBL pense toutefois que ses propositions reposent sur une base objective et qu'elles contribueraient à garantir une représentation plus adéquate des différentes carrières. ◊



Frédéric Krier,
Membre du Bureau exécutif

* Personnel enseignant ** Autres employés de l'État

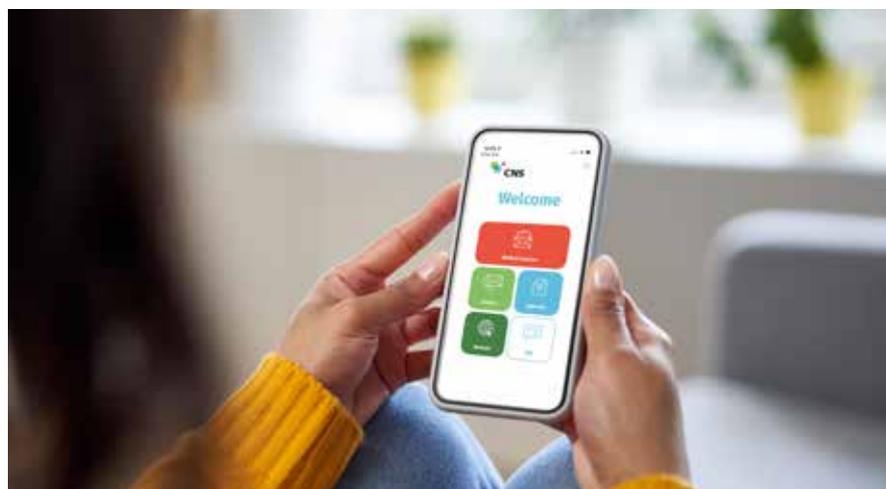
Digitalisation des services de la CNS

Lancement de l'application CNSApp

Il y a 2 ans Romain Schneider, ministre de la Sécurité sociale, a annoncé une amélioration du système de remboursement des mémoires d'honoraires à partir de 2023, aussi appelé « Paiement immédiat direct » (PID).

Le lancement de cette application mobile est un pas vers cette amélioration annoncée du système afin que les assurés puissent bénéficier d'un remboursement accéléré des mémoires d'honoraires payés. Elle est gratuitement téléchargeable sur tout type de smartphone. Une fois l'application téléchargée, il faut activer son compte eSanté.lu pour finalement s'inscrire au service offert (saisine du numéro de sécurité sociale luxembourgeois, du scan du code QR fourni par le médecin ainsi que de la pièce d'identité) et définir son mot de passe personnel. La connexion se fait par le numéro de la matricule, du mot de passe personnel ainsi que du code unique (OTP) qui sera envoyé par SMS. En cas de besoin une vidéo explicative de l'enrôlement est disponible en ligne.

Dans une première phase, le projet du PID consiste à rendre plus efficace le processus du système de remboursement pour les assurés. En effet, par le biais de cette application le mémoire d'honoraires sera transmis plus rapidement à la CNS par la voie digitale. La transmission digitale sécurisée supprime une partie de la charge administrative et réduit la durée de remboursement pour les assurés. Elle a égale-



ment une empreinte écologique du fait que l'impression sur papier devient superflue.

En utilisant l'application de la CNS, l'assuré décide lui-même de transférer le mémoire d'honoraires à la CNS et d'autant plus elle offre à l'assuré une vue d'ensemble sur les mémoires d'honoraires reçus, à envoyer ou déjà envoyés.

Néanmoins, la transmission des mémoires d'honoraires par procédure traditionnelle reste en place, à savoir par l'envoi postal ou par la remise à la boîte aux lettres des agences de la CNS.

L'OGBL soutient le processus de la digitalisation des services de la CNS, par contre elle ne doit pas exclure une partie de la population. Par conséquent, l'OGBL continue à s'engager à ce que la transmission par voie traditionnelle restera en place aussi après 2023.

Actuellement, les services proposés par l'application mobile sont limités mais seront au fur et à mesure développés pour répondre aux besoins quotidiens des assurés. ♦



♦ ♦ ♦
Carlos Pereira Membre du Bureau exécutif
Lynn Settingner Secrétaire centrale

Conférence à mi-mandat de la Confédération européenne des syndicats (CES) à Lisbonne

Des représentants du SECEC ont participé les 8, 9 et 10 novembre 2021 à la conférence à mi-mandat de la Confédération européenne des syndicats (CES), qui s'est tenue à Lisbonne sous un format hybride.

Après un message vidéo du Président du Portugal et des allocutions par la ministre du Travail portugais ainsi que le Maire de la ville de Lisbonne, les confédérations syndicales venant de toute l'Europe ont discuté lors de cette conférence, de l'orientation politique et stratégique de la CES et du mouvement syndical européen. A toute étape, les membres ont souligné leur engagement en faveur d'un mouvement syndical européen fort et uni.



Pendant trois jours très fructueux, les représentants syndicaux ont débattu entre autres le futur de l'Europe et le futur des travailleurs européens tout en se concentrant sur la défense des valeurs démocratiques, des transitions justes et le renforcement de la négociation collective à tous les niveaux. Les syndicats sont des acteurs institutionnels essentiels pour la protection des travailleurs et le dialogue social. La négociation collective est l'instrument le plus important pour protéger et améliorer les droits des travailleurs.

L'Union européenne entre maintenant dans une phase de reprise importante après le début de la crise sanitaire. La CES et ses membres, dont l'OGBL et le LCGB, estiment

qu'une réévaluation du modèle économique actuel et l'introduction d'un nouveau protocole social sont nécessaires pour construire une économie plus durable, plus verte et plus inclusive. Ce progrès social se traduira alors par une amélioration concrète des conditions de vie et de travail de tous les travailleurs en Europe.

Les confédérations syndicales luxembourgeoises ont été représentées à la Conférence à mi-mandat par Véronique Eischen, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, Sylvie Reuter, secrétaire centrale adjointe de l'OGBL, Vanessa Correia, secrétaire syndicale et responsable pour les relations internationales européennes et de la grande-région, Jean Wivenes, pré-

sident de la section des jeunes du LCGB et Henrike Wolter, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC asbl). ◊



Véronique Eischen, Membre du Bureau exécutif

L'OGBL condamne fermement l'attaque du siège de la CGIL par un groupuscule néofasciste

Le 9 octobre dernier, les locaux de nos collègues de la Confédération générale italienne du travail (CGIL) à Rome ont été attaqués et vandalisés par un groupuscule de néofascistes.

C'est avec effroi que l'OGBL a pris connaissance de cette attaque ignoble et du saccage du siège de la CGIL qui s'en est suivi. Au nom de l'ensemble de ses membres, l'OGBL n'a pas tardé à exprimer son entière solidarité à la CGIL et à lui apporter son soutien dans la lutte et la dénonciation de tout mouvement ayant pour objectif de remettre en question les principes démocratiques et de détruire le mouvement ouvrier, qui sont à la base de notre engagement.

L'OGBL condamne ainsi fermement cette attaque qui relève de la barbarie et qui se révèle incompatible avec une société libre et démocratique. L'OGBL a par ailleurs exigé de la part des autorités italiennes des sanctions à l'encontre des commanditaires et des auteurs de cette agression, de même que la réparation des dégâts et dommages subis par la CGIL.

L'OGBL s'associe enfin au large mouvement de soutien et de solidarité à l'encontre de la CGIL et de ses membres qui s'est exprimé dans la foulée par les syndicats et les syndicalistes en Europe et dans le monde.

Dans une lettre de remerciement adressée notamment à l'OGBL, le secrétaire général de CGIL, Maurizio Landini, confirme que cette «attaque a une claire connotation fasciste» et souligne que ses initiateurs, «en mettant en œuvre une action aussi

violente, ont voulu faire taire le mouvement syndical – qui représente des millions de travailleurs et de retraités, dans un mouvement historique crucial pour l'avenir de l'Italie et de l'Europe entière.» En réaction, la CGIL a organisé le 16 octobre une manifestation nationale de protestation pour condamner toutes les formes de fascisme.

«Nous sommes conscients que la lutte ne s'arrête pas là, mais que ce n'est que le début d'un processus de sensibilisation et d'une mobilisation qui devrait aboutir à la mise en place d'un réseau antifasciste international et à la défaite de toutes les formes de fascisme. Ce mouvement vise à faire taire les organisations syndicales

confédérales qui sont fortement ancrées dans les valeurs de l'antifascisme, de la démocratie, du rôle central joué par des emplois sûrs et stables, de l'État de droit, de la solidarité et de la paix. Notre réponse est et sera très ferme: personne ne fera taire ceux qui défendent les principes et les valeurs de la Constitution italienne née de la résistance antifasciste», écrit ainsi le secrétaire général de CGIL dans sa lettre, avant de conclure: «Votre proximité a réchauffé notre cœur dans un moment de détresse et de douleur. Nous sommes profondément conscients qu'unis nous sommes plus forts et que nous continuerons à lutter ensemble.»

Non passeranno! ◊



CCT signées

Secteur maritime

Syndicats signataires: OGBL et LCGB, en tant que syndicats représentatifs au niveau national

Avenant à l'accord interprofessionnel sectoriel

Entrée en vigueur: 01.11.2021

Salaire minimum: introduction d'un salaire minimum pour le secteur maritime basé sur les recommandations de la Fédération des Travailleurs du Transport Internationale (ITF) – le droit commun luxembourgeois ne s'applique pas au secteur maritime qui est principalement soumis au droit et aux accords internationaux.

Autres: les armateurs s'obligent à respecter à tout moment les règles de sécurité et de santé prévues par la Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (SOLAS) ainsi que la convention du travail maritime (MLC) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Fours Hein

90 salariés

Syndicat Transformation sur métaux
(délégués OGBL: 4/4)

Validité de l'avenant: À partir du 1^{er} janvier 2022

Augmentations salariales: introduction d'une grille de salaire avec des progressions salariales liées à l'ancienneté – les salariés concernés seront mis à niveau dans leur nouvelle grille en fonction de leur ancienneté, ce qui pourra représenter jusqu'à 1 000 € d'augmentation annuelle par salarié.

Heintz van Landewyck, Landewyck Tobacco, Landewyck Holding

+ \- 400 Salariés

Syndicat Alimentation et Hôtellerie (délégués OGBL: 7/5)

Durée de la CCT: 01.01.2021 au 31.12.2023

Augmentations: augmentation salariale de 1,5 % rétroactive au 1^{er} janvier 2021 payable sous forme de prime mensuelle (cette prime devait être payée jusqu'à l'application d'une tranche indiciaire en 2021) / nouvelle augmentation salariale de 1,2 % sous forme de prime payable à partir du mois d'octobre 2022 si aucune nouvelle tranche indiciaire n'est déclenchée entre le 1^{er} octobre 2021 et le 1^{er} octobre 2022 (prime mensuelle restant valable jusqu'au 31 décembre 2023 si aucune nouvelle tranche indiciaire n'est émise jusqu'à cette date).

Prime: versement à chaque salarié d'une prime unique nette de 250 € en juin 2022 à l'occasion du 175^e anniversaire de Heintz van Landewyck S.à r.l.

Congés: maintien du lundi de Carnaval / un jour de congé supplémentaire lié à l'ancienneté est octroyé tous les 5 ans de service au personnel employé au moment de la signature de cette CCT (le nombre de jours cumulables est toutefois limité à 3 jours pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 5 ans à la signature de la CCT; à 4 jours pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans à la signature de la CCT; et à 5 jours pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 10 et 15 ans à la signature de la CCT).

Autres: octroi de chèques-cadeaux d'une valeur de 250 €: 250 en décembre 2021 et ceci uniquement aux cols bleus en reconnaissance du travail fourni pendant la période du déménagement / maintien de la réglementation des augmentations annuelles pour les salariés intellectuels / adaptation de la grille salariale cols bleus.

Zara

150 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 4/5)

Durée de la CCT: 01.11.2021 au 31.10.2024

Augmentations salariales: introduction d'un barème salarial / augmentation salariale au terme de de 5 et 10 ans d'ancienneté pour les salariés considérés comme «non qualifiés».

Primes: introduction d'une prime de fin d'année, égale à un mois de salaire, liée à la présence.

Temps de travail: limitation des heures supplémentaires / fixation d'une durée minimale de 5 heures de travail par jour.

Congés: jusqu'à 4 jours de congé supplémentaire en fonction de l'ancienneté.

Autres: maintien du taux de commission le plus élevé en cas de remplacement de moins de 2 mois dans un autre magasin / procédure en cas de harcèlement moral ou sexuel.

Bofrost

80 salariés

Syndicat Alimentation et Hôtellerie (délégués OGBL:3/3)

Durée de la CCT: 01.10.2021 au 30.09.2024

Augmentations salariales: augmentations linéaires s'appliquant à tous les salaires fixes: +1,4 % au 1^{er} juillet 2021 et +1,4 % au 1^{er} juillet 2022.

Primes: augmentation de la prime de vacances pour le personnel administratif et du dépôt, qui passe de 800 € à 1000 € / augmentation de la prime de vacances pour le personnel administratif et du dépôt, qui passe de 800 € à 1000 € / introduction d'1 % de prime supplémentaire sur le «chiffre d'affaire» pour les chauffeurs livreurs travaillant dans des régions éloignées de la centrale.

Congés: introduction d'un nouveau jour de congé supplémentaire après 10 ans d'ancienneté / introduction de 6 jours de congés supplémentaires par an pour les chauffeurs-livreurs et adaptation de leurs horaires de travail.

Autres: augmentation du «budget repas» pour les chauffeurs-livreurs, qui passe de 10 €/jour à 13 €/jour / transformation de la prime de fin d'année en 13^e mois pour le personnel administratif et du dépôt ayant plus de 20 ans d'ancienneté / augmentation du plafond pour la ristourne personnelle.

Communes du Sud

2000 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband (délégués OGBL: 87 %)

Durée de la CCT: 01.01.2019 au 31.12.2021

Augmentations: augmentation de la prime spéciale mensuelle de 11 points indiciaires (p.i.) à 15 p.i. avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021 / augmentation des échelons de début de carrière et réduction de la période d'entrée de carrière à 2 ans / bénéfice d'un échelon supplémentaire pour tous les salariés engagés entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2021 / amélioration rétroactive de la convention collective de travail 2018 à hauteur de 52 p.i. pour les carrières A5 ou H2 et à hauteur de 78 p.i. pour les carrières A4 ou H3 pour les salariés qui n'ont pas bénéficié de l'augmentation totale de leur échelon final de 4 p.i. / augmentation des échelons de salaire 11 à 20 dans les carrières H3 et V2.

Compte épargne temps: introduction d'un compte épargne temps (CET).

Frais kilométrique: fixation d'un forfait kilométrique de 0,3 € par kilomètre.

Congés: adaptation des congés extraordinaires.

Autres: suppression de la carrière A1 avec un reclassement des salariés dans les carrières adéquates / dispositions adaptées en cas de changement de carrière / généralisation de la prime mensuelle pour les chefs de file de 8 p.i. dans les catégories A à H.

Cet accord vient consolider le progrès social historique caractérisant la convention collective de travail des Communes du Sud, tout en faisant de cette convention collective un pilier de plus en plus indispensable de gestion du personnel et d'organisation de travail dans les Communes du Sud. Il transpose de manière positive l'accord salarial dans la fonction publique, améliore les procédures d'entrée en service tant pour les salariés que pour les communes et améliore les rémunérations et les conditions de travail des salariés. Les 20 communes signataires de la CCT sont: Bettembourg, Contern, Differdange, Dippach, Dudelange, Esch-sur-Alzette, Garnich, Habscht, Käerjeng, Kayl/Tétange, Koerich, Mondercange, Pétange, Reckange-sur-Mess, Roesser, Rumelange, Sanem, Schifflange, Steinfort et Remich.



SNCA

120 salariés

Syndicat Services et Energie
(délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.11.2021 au 31.10.2024

Augmentations:

- Introduction progressive d'une allocation de repas à hauteur de 130 €.
- Augmentation progressive de l'allocation de présence de 30 % et nouvelles modalités de calcul de celle-ci plus favorables aux salariés.

Autres:

- Introduction d'un congé sans solde pour raisons personnelles jusqu'à un an.
- Extension de l'octroi des heures de visites médicales: une partie des heures pourra désormais être utilisée pour l'accompagnement des membres de la famille proche.
- Extension de l'octroi du congé social: le congé social pourra désormais être utilisé en cas de travaux de première urgence et en cas de fortes intempéries empêchant les salariés de se rendre au lieu de travail.

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_luxembourg



Saisine de l'Office national de conciliation Échec des négociations à la SNCT

Au bout de huit mois de négociations, l'OGBL a été contraint de saisir l'Office national de conciliation (l'ONC) suite à l'échec des négociations visant une amélioration de la convention collective de travail des salariés de la Société Nationale de Contrôle Technique (SNCT).

Malgré des résultats phénoménaux – 1,14 millions d'€ de bénéfices nets en 2019 et 942 476,85 € en 2020 – la direction de la SNCT estime que les salariés gagnent suffisamment bien leur vie et qu'une augmentation des salaires n'est pas nécessaire.

Or, il est à préciser que la dernière augmentation linéaire des salaires date de... 2012! Alors que les salaires sociaux minimums ont été régulièrement augmentés, aucune augmentation salariale linéaire n'a pu être négociée à la SNCT depuis 2012.

Par conséquent, la grille des salaires – dont les salaires à l'embauche – est devenue obsolète au point qu'une augmentation de 20 % serait nécessaire afin d'aligner certains salaires à l'embauche aux minimas salariaux en vigueur. Dans un souci d'éviter que cet écart ne s'accroisse encore davantage, l'OGBL a ainsi insisté pendant les négociations sur une hausse linéaire des salaires. Hélas, la direction n'a pas fait preuve de grande perspicacité et s'est obstinée dans sa position.

Par ailleurs, la direction a changé de stratégie en cours de route et a annoncé en pleine négociation qu'elle refuserait désormais toute renégociation de la convention collective tant qu'une convention collective sectorielle – comprenant donc également la LU KS (Luerenzweiler Kontrollstation)

et la Dekra – n'aurait pas été négociée. En d'autres termes, la direction fait depuis lors dépendre une éventuelle amélioration de la convention collective à la SNCT des autres acteurs du secteur. Elle se défausse ainsi complètement de sa responsabilité et la transmet à l'OGBL, qu'elle a chargé d'amener LU KS et Dekra à la table des négociations.

Il s'agit là d'un tour de passe-passe extrêmement éhonté car un tel accord sectoriel ne sera pas négocié du jour au lendemain et prendra au contraire beaucoup de temps. Le principal problème résidant dans le fait que les autres acteurs du secteur ne peuvent pas être contraints d'adhérer à un tel accord. L'OGBL a déjà mené des premières discussions avec ces derniers et il apparaît qu'ils ne sont pas intéressés à négocier un tel accord avec la SNCT, étant donné surtout qu'ils accusent la SNCT de concurrence déloyale.

Ne pouvant que prendre acte de l'écart abyssale qui sépare la position de la direction de la SNCT de celle de l'OGBL, celui-ci a été mandaté par le personnel de la SNCT pour saisir l'ONC. ◊



Liberty Steel Dudelange: plan de maintien dans l'emploi à négocier entre partenaires sociaux

Le 1^{er} décembre dernier, l'OGBL, le LCGB et la direction de l'entreprise Liberty Dudelange se sont rencontrés au ministère de l'Economie afin de procéder à une analyse conjointe du jugement du «Tribunal de l'entreprise de Liège» concernant l'avenir de LLD-Liège.

Etant donnée qu'une réorganisation des activités de Dudelange devient nécessaire suite au plan de réorganisation du site de Liège, les représentants du per-

sonnel et la direction sont tombés d'accord pour faire accompagner cette réorganisation par un plan de maintien dans l'emploi (PdME) à négocier.

Ce PdME a pour finalité, comme le prévoient les dispositions légales d'application, d'éviter les pertes d'emplois et donc d'assurer l'existence des quelque 200 salariés concernés travaillant pour une entreprise confrontée à des difficultés économiques. ◊

Construire l'industrie de demain

Une délégation de l'OGBL composée de représentants de ses syndicats de l'industrie (Chimie, Transformation sur métaux et Sidérurgie) a rencontré il y a quelques semaines la Fédération des Industriels Luxembourgeois représentée par sa présidente Michèle Detaille, son directeur René Winkin et son secrétaire général Marc Kieffer.

Cette première rencontre a permis de faire le point sur la situation de l'industrie au Luxembourg et à aborder les problématiques et les défis auxquels sont

confrontés aussi bien les salariés que les employeurs à l'ère de la digitalisation et de la décarbonisation. Plusieurs dossiers ont été identifiés comme prioritaires: le manque de main-d'œuvre, les défis dans la formation des salariés ou encore plus globalement l'attrait de l'industrie au Luxembourg, ceci aussi bien pour les salariés et que pour les entreprises.

Les deux organisations ont convenu de se revoir prochainement afin de développer certains de ces dossiers de manière plus approfondie. ◊



Échec des négociations chez IVC: l'ONC saisie

Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail des quelque 130 salariés d'IVC ont échoué. IVC est une entreprise basée à Wiltz et spécialisée dans les revêtements en vinyle.

Après plusieurs réunions de négociation avec la direction de l'entreprise, l'OGBL ainsi que la délégation du personnel ne peuvent que constater que les positions restent trop éloignées les unes des autres, notamment en ce qui concerne les revendications salariales et ont donc décidé de saisir l'Office national de conciliation (ONC).

Notons que le groupe auquel appartient IVC, Unilin Group (qui fait partie du groupe Mohawk Flooring Rest of the World), a réalisé au premier trimestre 2021 un chiffre d'affaires considérable, malgré la crise du Covid et ce, grâce au travail et aux sacrifices des salariés.

Désormais, l'entreprise semble oublier comment elle en est arrivée à ces résultats. Hormis des louanges adressées aux salariés, l'entreprise refuse de reconnaître à sa juste valeur l'effort fourni par les salariés.

Et malgré le vote au mois d'août du personnel d'IVC, qui s'est exprimé à 93 % contre les propositions patronales, la direction d'IVC n'a toujours pas fait d'ouvertures quant aux revendications salariales de l'OGBL.

Pour l'OGBL, ainsi que pour la délégation du personnel, il est clair que les propositions patronales faites jusqu'à présent ne sont pas acceptables ni respectueuses envers le personnel.

Par conséquent, l'OGBL s'est vu contraint de saisir l'ONC et de prévoir des actions syndicales. ◊

DOSSIER

#5 2021 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

LOGBL



Le budget de l'État 2022 décortiqué

Introduction

Chaque année, la Chambre des salariés remet des avis circonstanciés par rapport au budget de l'Etat et par rapport à la programmation financière pluriannuelle de l'Etat. Ainsi, l'avis sur le budget de l'Etat pour l'année 2022 intègre sur pas moins de 113 pages des analyses fouillées sur la situation économique, sociale et financière, de nombreux graphiques et statistiques pour illustrer et corroborer ces analyses, ainsi que des propositions concrètes en vue d'améliorer la situation des salariés et des pensionnés.

Malheureusement, ces avis sont très insuffisamment repris par la presse nationale et restent assez méconnus malgré le travail considérable qui est fourni chaque année par les collaboratrices et collaborateurs de la Chambre des salariés pour élaborer toutes ces analyses.

Comme les analyses et propositions de la CSL coïncident pleinement aux positions de l'OGBL, nous avons donc décidé, alors que la Chambre des Députés s'apprête à voter le budget 2022, d'utiliser les pages Dossier de l'Aktuell pour donner à nos lectrices et lecteurs un résumé de l'avis de la CSL sur le budget 2022. Celles et ceux d'entre eux qui souhaitent aller encore plus sur le fond, peuvent évidemment consulter l'avis intégral sur le site de la Chambre (www.csl.lu).



Une situation économique favorable en comparaison internationale ...

En ce qui concerne la situation économique au Luxembourg, elle reste relativement favorable, notamment en comparaison internationale; les caractéristiques de l'économie luxembourgeoise ont permis au pays de tirer son épingle du jeu en matière de croissance économique.

Dans la zone euro, en 2020, seules la Lettonie et l'Irlande affichent un taux de croissance supérieur à celui du Grand-Duché.

En 2021, la croissance devrait être supérieure à la moyenne de la zone euro. Si l'on considère la croissance du PIB en valeur (qui intègre l'évolution des prix), le Luxembourg devrait même figurer en tête du classement européen en 2021.

L'année 2022 devrait être marquée par des taux de croissance réelle supérieurs à 3% (voire proches de 4% selon le FMI), et qui dépassent donc ceux connus entre 2017 et 2019, mais en ligne avec la moyenne historique du quart de siècle passé.

Ces données concernant la croissance sont importantes pour l'évolution budgétaire, qui s'avère également positive (cf. infra) en tenant compte des circonstances actuelles, car la conjoncture économique a une forte influence sur les recettes et dépenses budgétaires.

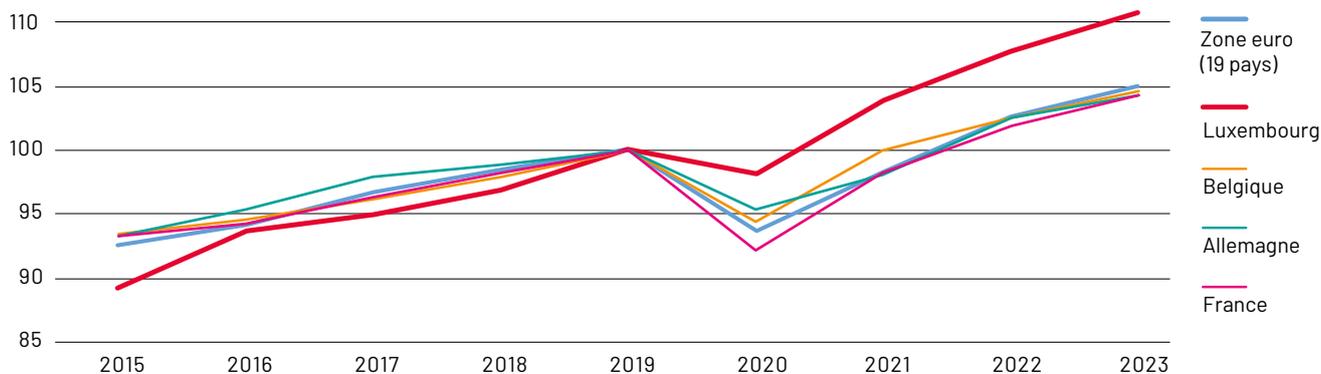
Le Luxembourg étant une économie axée sur la prestation de services, le recours au télétravail a donc permis d'atténuer l'impact économique du confinement. À cela s'ajoutent les mesures d'aides aux entreprises et notamment la mesure-phare du

recours massif au chômage partiel pour les activités ne pouvant pas être effectuées en distanciel.

Dans ce contexte, la progression de l'emploi reste vigoureuse, quoique à un rythme un peu moins effréné qu'à l'accoutumé. Si chez les pays voisins, l'emploi devrait connaître une diminution en 2020 et 2021 pour un retour à la situation pré-pandémique (ou presque) en 2022, le Grand-Duché n'a cessé de créer de nouveaux postes de travail à un rythme soutenu.

Si le bilan économique de la crise se présente donc pour l'instant de manière plus positive que prévu, il n'en reste pas moins que la situation actuelle n'est pas exempte d'un certain nombre de risques et d'incertitudes concernant la croissance économique à court terme. ◊

PIB à prix constants (indice base 100 en 2019)



... mais des risques et incertitudes demeurent

Suite au lancement des plans de vaccination de la population contre le Covid-19 à la fin de l'année 2020 (principalement dans les pays développés), l'activité économique a connu une reprise plus rapide qu'attendue par la plupart des observateurs.

Or la vaccination semble atteindre un plafond dans les pays plus avancés. Ainsi, dans l'Union européenne (UE) environ deux tiers de la population sont totalement vaccinés contre la maladie, alors même que selon les estimations des scientifiques il est nécessaire d'atteindre des taux de vaccination de 80 % à 90 % de la population afin de pouvoir lever la quasi-totalité des restrictions sanitaires sans mettre en péril le système hospitalier.

Si la vaccination a déjà permis la levée des restrictions les plus contraignantes et de normaliser dans une certaine mesure la vie quotidienne et l'activité économique, ces développements restent largement tributaires du taux de vaccination et de la potentielle apparition de nouveaux variants contre lesquels les vaccins actuels seraient moins efficaces.

Dans ce contexte, la CSL insiste sur le fait que la vaccination contre la Covid-19 ainsi que la médication à venir restent toujours entièrement gratuites pour la population, et cela quel que soit le nombre de doses vaccinales ou de pilules nécessaires pour garantir une protection optimale et durable contre cette maladie.

En Europe, certains pays affichent au

début du mois de novembre 2021 des premiers signes de résurgence d'une nouvelle vague de contaminations et reportent la levée de mesures sanitaires ou viennent à nouveau les durcir après les assouplissements estivaux afin d'éviter une trop forte propagation de la maladie et une fréquentation potentiellement trop importante des hôpitaux.

En ce qui concerne la croissance économique, un retour en force de la pandémie dans les pays producteurs d'Asie pourrait brider la relance économique des pays développés de façon indirecte.

De plus, de la reprise jusqu'ici plus rapide et vigoureuse que prévu, découlent un certain nombre de tensions qui constituent autant de risques susceptibles de brider la relance. En effet, dans le contexte de chaînes de valeur globales, force est de constater que certains choix effectués au plus fort de la pandémie viennent se répercuter négativement sur la capacité de certaines entreprises à réagir rapidement à la demande.

Les hausses de prix des matières premières et des biens intermédiaires, si elles perdurent dans le temps, finiront tôt ou tard par se répercuter intégralement sur les prix à la consommation au détriment du pouvoir d'achat des ménages déjà affecté par d'autres facteurs (logement, prix du gaz et énergétiques).

En parallèle, les prix énergétiques sont eux aussi fortement orientés à la hausse, en particulier ceux du gaz naturel.

Ces développements se feront dès lors ressentir sur le budget des ménages, et

tout particulièrement des plus modestes, au cours des mois à venir, d'autant plus que les consommations énergétiques tendent à être des dépenses relativement incompressibles. Selon Caritas¹, près de 20 000 personnes ne parviennent pas à chauffer leur logement de façon adéquate en hiver.

Cette perte de pouvoir d'achat constitue également un élément négatif pour la relance économique.

Dès lors, un élément crucial de l'action publique pour 2022 doit être la compensation sociale de cette flambée des prix énergétiques pour les ménages modestes et moyens:

- assurer la continuité de l'approvisionnement en électricité et gaz même en cas d'impayés
- geler temporairement les prix de l'énergie à un niveau raisonnable pour les ménages les plus vulnérables
- augmenter de façon significative les montants de l'allocation de vie chère afin qu'ils soient en adéquation avec les prix énergétiques actuels
- neutraliser la hausse de la taxe CO₂ nationale prévue pour le 1^{er} janvier 2022 en renforçant de façon significative les compensations sociales de la taxe CO₂ nationale à destination des ménages les plus modestes;
- revoir à la baisse (du moins de façon temporaire) la taxation des produits énergétiques en agissant sur les niveaux d'accises et/ou de TVA prélevés. ◊

¹ www.rtl.lu/news/national/a/1808894.html

**...les prix énergétiques
sont eux aussi fortement
orientés à la hausse,
en particulier ceux
du gaz naturel**



La situation sociale et les revendications principales de la CSL à ce niveau

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, le gouvernement luxembourgeois avait pris en 2010 l'engagement qu'en l'espace de 10 ans, il diminuerait de 6 000 unités le nombre de personnes en situation de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Or, le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale a augmenté au cours de cette période de 53 091 unités.

Le constat est simple, il s'agit d'un échec pour les gouvernements luxembourgeois successifs.

En ce qui concerne les données les plus récentes, il semble y avoir eu une stabilisation des inégalités entre 2019 et 2020, mais ceci à très haut niveau: depuis 2010, le taux de risque de pauvreté luxembourgeois n'a cessé de croître pour afficher une progression globale de 26 % (+56 % par rapport à 2002).

De plus, en 2020, seulement 71,3 % des ménages arrivent à joindre plus ou moins facilement les deux bouts (73,7 % en 2019).

Ces chiffres et indicateurs montrent que les politiques gouvernementales actuelles et passées n'ont pas vraiment permis de freiner cette tendance amorcée dès le début des années 2000.

Vu l'étendue des situations précaires vécues par de plus en plus de personnes au Luxembourg, il est primordial pour la CSL que le gouvernement établisse un plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Un plan contenant des objectifs réalistes, un timing à respecter et des mesures claires et précises à mettre en œuvre. Un plan élaboré avec la société civile (notamment les organisations syndicales) et avec un investissement budgétaire à la hauteur des objectifs à atteindre.

Il est primordial pour la CSL que le gouvernement établisse un plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

La CSL estime que ce plan devrait comprendre notamment les mesures suivantes:

1. revalorisation des prestations familiales: la CSL critique fortement que seule l'allocation de base et les majorations d'âge soient soumises au système d'indexation automatique. De plus, la CSL regrette que le gouvernement n'ait pas répondu à sa demande de revalorisa-

tion minimale et immédiate de 7,7% de toutes les prestations familiales. Cette augmentation revient à l'équivalent de la hausse du coût de la vie depuis 2014, année durant laquelle gouvernement et syndicats avaient trouvé un accord sur le mécanisme d'adaptation entre les prestations familiales et le coût de la vie.

2. revalorisation de l'allocation de vie chère telle que réalisée en 2020 (doublement). L'augmentation de 10 % en 2021 et la revalorisation annoncée pour 2022 n'ont pas compensé la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2009 et la flambée actuelle des prix énergétiques. De plus, l'augmentation de l'allocation de vie chère en 2021 a été annoncée comme compensation pour l'introduction de l'écotaxe carbone et ne peut donc pas être considérée comme revalorisation améliorant la situation des plus démunis.

3. augmentation du complément accueil gérontologique: la CSL demande l'adaptation du barème de ce complément à la réalité des prix dans les maisons de retraite.

4. soutien renforcé aux familles monoparentales: il est indispensable de revaloriser le montant du crédit d'impôt monoparental et d'enclencher sa dégressivité à



Il est indispensable de revaloriser le montant du crédit d'impôt monoparental et d'enclencher sa dégressivité à un niveau de revenu imposable plus élevé

un niveau de revenu imposable plus élevé. Il serait aussi nécessaire de revoir la classe d'impôt des foyers monoparentaux en les laissant bénéficier, par exemple, de l'avantage de la classe 2 ou imaginer une classe d'impôts moins progressive.

5. une hausse du REVIS et du SSM: la CSL demande une augmentation structurelle car ni le REVIS, ni le SSM ne permettent actuellement d'atteindre le seuil de risque de pauvreté, ni le budget de référence nécessaire pour un ménage selon le Statec.

6. une hausse structurelle de la pension minimale: il appert que la pension minimale nette reste trop proche du seuil de risque de pauvreté. C'est pourquoi, il faut réévaluer le montant de la pension minimale.

7. il convient également de garder à l'œil l'évolution inquiétante du chômage de longue durée; la CSL demande un allongement de la durée normale d'indemnisation (hors prolongations déjà prévues, notamment pour les chômeurs de plus de 50 ans et difficiles à placer) au-delà des 365 jours au maximum par période de 24 mois. ◊

Des finances publiques considérablement plus solides qu'anticipé et des prévisions assez timides

Les finances publiques luxembourgeoises sont structurellement saines, même si elles ont évidemment été fortement impactées par la crise.

Au vu des projections budgétaires à moyen terme établies dans le cadre du projet de loi relatif à la programmation financière pluriannuelle pour la période 2021-2025, il appert que le Luxembourg respectera tous les critères européens dès 2022, à savoir en termes de déficit public, de dette publique et de solde structurel et reste un élève modèle en la matière.

Rappelons que ces critères ne sont pas applicables en 2020, 2021 et 2022.

Leur non-application pendant ces années a certes permis aux États membres de réagir de manière adéquate; néanmoins une révision fondamentale de ces règles au niveau européen s'impose afin de pouvoir réaliser les investissements nécessaires pour préparer nos sociétés aux transitions écologique et numérique. La CSL plaide pour une règle d'or en termes de finances publiques qui traite à part les dépenses d'investissements nécessaires pour préparer l'avenir.

La CSL estime que le déficit budgétaire en 2021, mais aussi en 2022, sera moins élevé que prévu, ceci en raison d'une sous-es-

timation des recettes fiscales et de la non-réalisation de certaines dépenses d'investissement.

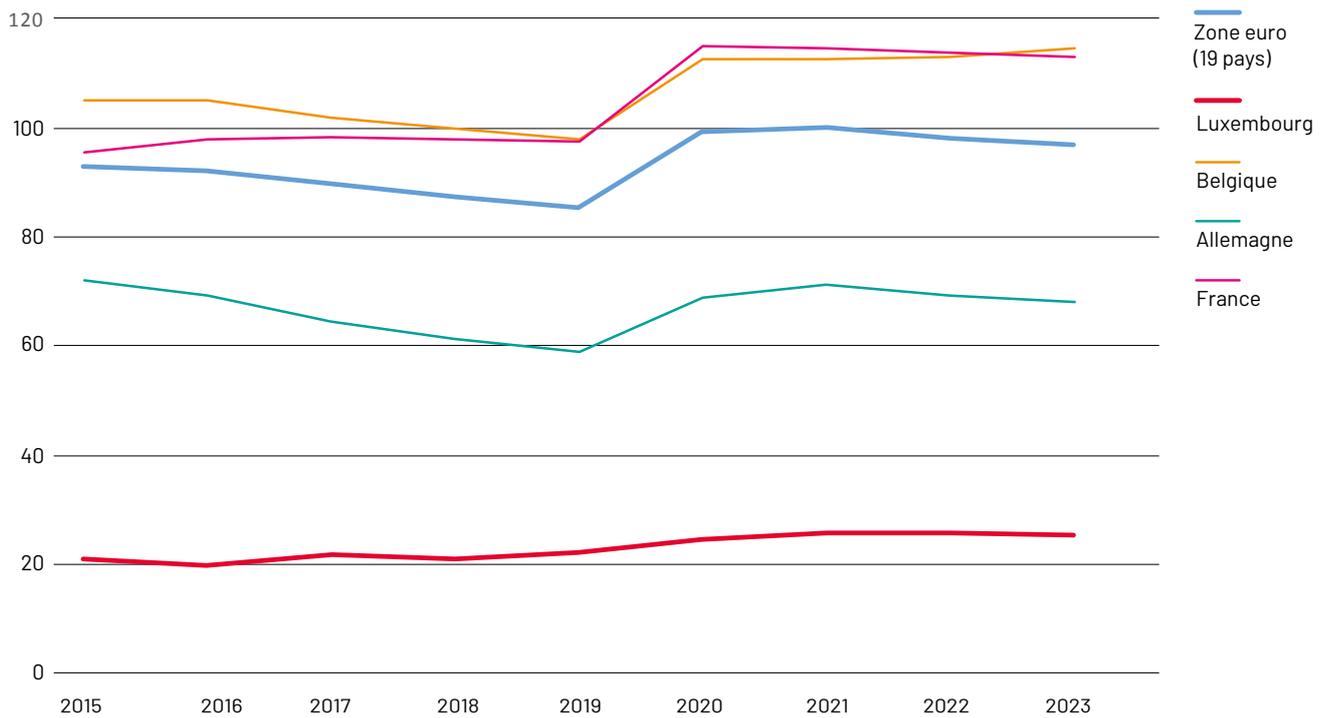
Selon le projet de budget, les recettes hors opérations financières pour l'exercice 2022 s'élèveront à 19,5 milliards d'euros, ce qui correspond à une augmentation de 3,5% par rapport au compte prévisionnel de 2021. La CSL est d'avis qu'il s'agit d'une prévision trop prudente des recettes pour l'exercice 2022.

En effet, il faut mettre la prévision pour 2022 dans son contexte économique. Le STATEC prévoit, pour l'exercice 2022, une progression du produit intérieur brut (PIB) en volume à hauteur de 3,5% et une inflation qui atteindra prévisiblement 2,5%.

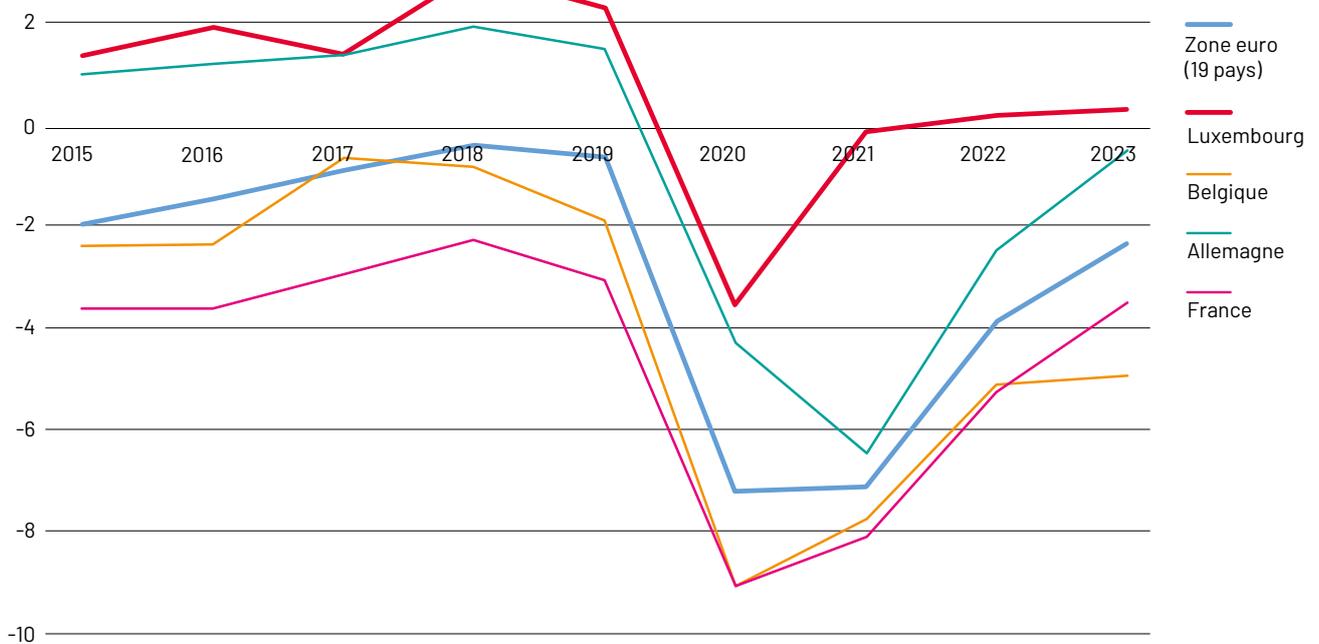
L'évolution des recettes publiques s'oriente généralement plus à l'évolution du PIB nominal; les recettes devraient donc augmenter de plus de 3,5%. ◊



Dette publique (en % du PIB)



Solde des administrations publiques (en % du PIB)



Des investissements maintenus à un niveau élevé, mais partiellement mal orientés

Dans un contexte de sortie de crise et de relance, les investissements publics revêtent un caractère encore plus important que d'habitude: il s'agit là, en effet, de l'outil par excellence dont disposent les pouvoirs publics afin de stabiliser et renforcer l'activité économique. Qui plus est, dans un tel contexte, les politiques de relance par le biais des investissements publics sont particulièrement efficaces et sont en partie auto-financées car il s'agit de dépenses générant de nouvelles recettes via l'augmentation du potentiel de croissance d'une économie.



**La crise du droit au logement
représente le défi social primordial
d'aujourd'hui et une intervention
plus conséquente et courageuse du
gouvernement dans l'évolution
des prix immobiliers et des loyers
est devenue incontournable.**

Par ailleurs, face aux défis énormes qui se présentent devant nous en termes de lutte contre les inégalités, de numérisation, de logement et de transition écologique, il est évident que des moyens budgétaires considérables doivent y être consacrés, alors que, malgré le haut niveau d'investissements annoncés, la CSL estime que le projet de budget manque d'ambition dans certains domaines ou, a minima, de transparence.

Concernant les investissements en faveur de la transition écologique, le Luxembourg affiche depuis plusieurs années une tendance haussière des dépenses publiques correspondantes. Or, la CSL appelle le gouvernement à ne pas se contenter d'annoncer des sommes globales, aussi faramineuses soient-elles, mais à détailler les projets financés par leur biais ainsi que leurs impacts escomptés. Ceci afin d'éviter qu'on ne puisse conclure que les montants dédiés aux dépenses environnementales s'apparentent plutôt à une forme de greenwashing qu'à une réelle prise de conscience de l'ampleur de la tâche et de la contribution que le Grand-Duché peut et doit apporter à la lutte mondiale contre la montée des dérèglements climatiques.

La CSL dénonce également le manque de détails concernant l'impact budgétaire des différents plans et initiatives afin de lutter contre le clivage numérique qui constitue, à ses yeux, une priorité.

Si la CSL salue la poursuite active d'acquisitions de terrains destinés à l'habitat ainsi que l'augmentation de la part de la dotation du Fonds spécial de soutien au développement du logement réservée aux acquisitions par l'État, les efforts restent décevants, voire dérisoires, par rapport à l'envergure du déséquilibre entre le poids de la main publique et des acteurs privés en matière de détention du foncier constructible. La crise du droit au logement représente le défi social primordial d'aujourd'hui et une intervention plus conséquente et courageuse du gouvernement dans l'évolution des prix immobiliers et des loyers est devenue incontournable.

D'ailleurs, la dotation du Fonds d'équipement militaire, qui sert au paiement de dépenses occasionnées par les investissements dans les capacités et moyens militaires augmente nettement plus vite en passant de 129 millions d'euros, selon le budget 2021 voté, à 245 millions en 2025, ce qui équivaut à une croissance de 97%. La CSL est interpellée par cette évolution et rejette catégoriquement cette répartition des moyens budgétaires qui reflètent une priorisation politique absolument inacceptable.

En ce qui concerne la santé publique, la crise sanitaire a montré notamment que la politique menée dans le domaine de la santé était à l'évidence trop marquée par des considérations de limitation de coûts et un manque d'investissements

tant en personnel (médecins, soignants), qu'en matériel technique nécessaire et en infrastructures (lits de soins disponibles), réduites au strict minimum pour assurer le fonctionnement normal, sans marge de manœuvre notable (tant en termes de lits en soins intensifs qu'en personnel qualifié) en cas de survenue d'une crise comme celle que nous continuons de vivre. Le projet de budget ne donne pas d'indications suffisantes pour redresser cette situation.

Au niveau plus particulièrement de la santé au travail et face au manque de médecins du travail, il s'avère que le projet budgétaire 2022 ne prévoit pas d'investissement conséquent pour l'organisation d'une formation postuniversitaire des médecins du travail.

De manière générale, alors que la formation initiale et continue constitue l'une des priorités affichées du Gouvernement depuis plusieurs années, la stratégie nationale de développement des compétences est toujours en cours d'élaboration, mais sa mise en œuvre peine à être concrétisée.

Il n'est donc point étonnant que le budget pluriannuel n'anticipe en aucun lieu les dépenses indispensables dans la mise en œuvre de cette stratégie. Un fait que notre chambre professionnelle regrette profondément. ◊

Des augmentations fiscales prévues alors que des allègements pour les classes moyennes et à faible revenu seraient de mise

Alors que la réforme fiscale annoncée par le gouvernement est reportée, il convient néanmoins de relever que son inaction engendre une augmentation fiscale à deux niveaux.

Premièrement, la taxe CO₂ continue d'augmenter dans un contexte d'explosion des prix énergétiques, alors que les compensations sociales introduites en 2021 lors de la création de cette taxe, ne sont pas adaptées en conséquence. Par ailleurs, la CSL dénonce le manque total de transparence quant à l'utilisation des recettes générées par cette taxe; rappelons qu'il avait été originellement promis que la moitié de ces recettes serait affectée à des mesures de compensation sociale. La CSL suppose qu'on est loin du compte.

Par ailleurs, notre Chambre réitère son opposition à la neutralisation artificielle de la hausse de prix par la taxe CO₂ dans l'index, survenue, par ailleurs, sans concertation sociale.

Elle rappelle qu'en la matière seules les hausses des prix subies par les consommateurs comptent, indépendamment de savoir si ces hausses résultent d'un

phénomène de demande excédant l'offre ou de hausses de prix des matières premières. Les hausses des prix administrés sont de ce fait également à inclure dans le mécanisme de l'échelle mobile des salaires, qui n'a aucunement pour rôle de guider les choix du consommateur en matière de produits nuisibles à la santé ou l'environnement.

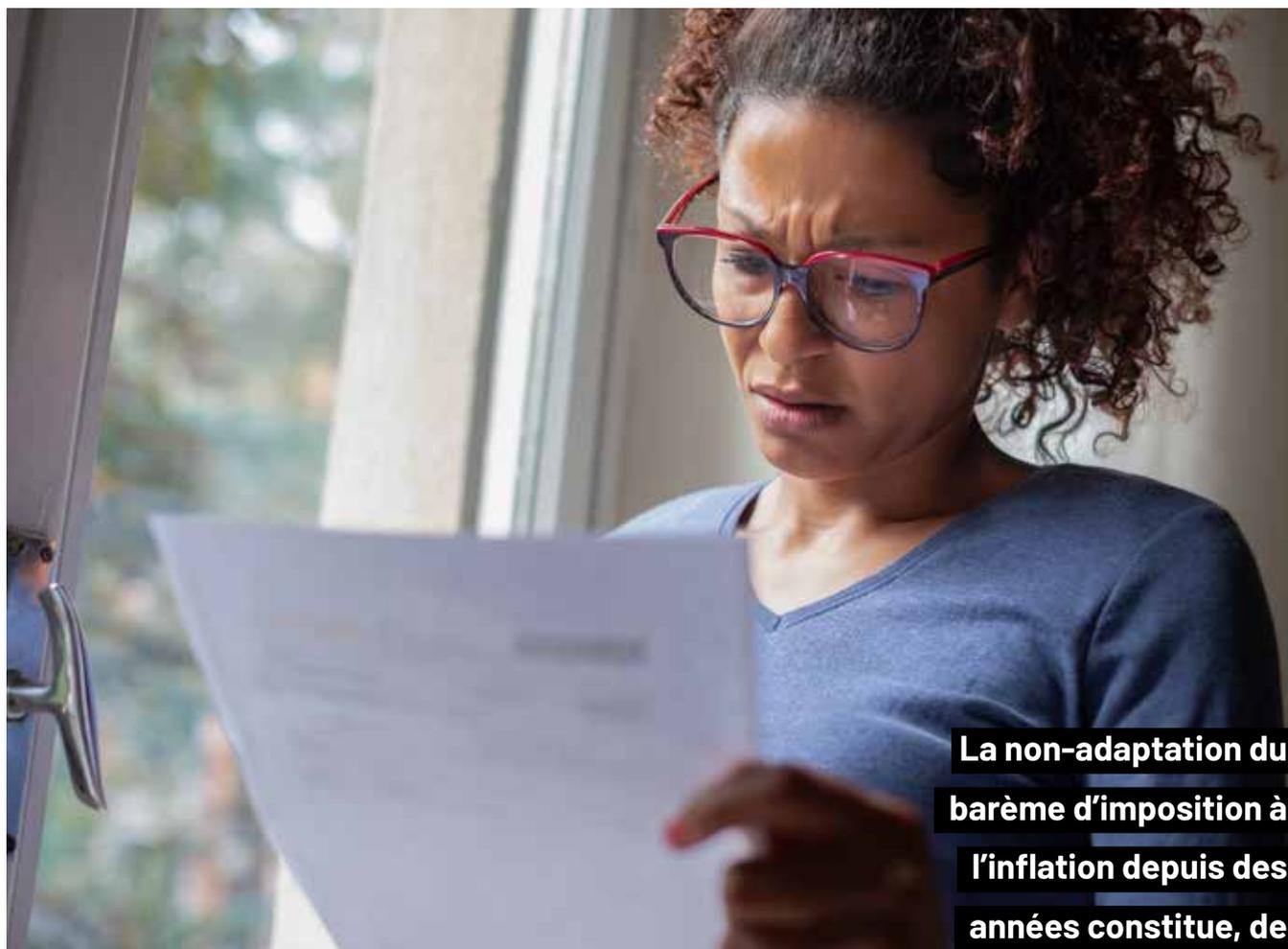
Deuxièmement, la non-adaptation du barème d'imposition à l'inflation depuis des années constitue, de fait, une augmentation de la pression fiscale, notamment pour les classes à faible et à moyen revenu.

Il convient donc de réactiver l'adaptation automatique du tarif à l'évolution des prix abrogée en 2013. Pour ce faire, l'indexation du tarif sera liée au mécanisme d'indexation des salaires: à chaque tranche indiciaire, une revalorisation du tarif à hauteur de l'inflation écoulée depuis le dernier réajustement.

Le tableau ci-dessous illustre l'effet d'une tranche indiciaire sur un salaire de 50 000 € dans un barème de classe 1 qui n'est pas lui-même ajusté à l'inflation pour neutraliser la situation sur un plan fiscal. Par conséquent, la hausse du revenu

Effet d'une tranche indiciaire sur le revenu dans un barème non ajusté

Classe 1	Tranche indiciaire (+2.5 %)		
	Avant	Après	Δ en%
Brut	50.000	51.250	2,50 %
Cotisations sociales	5.525	5.663	2,50 %
Imposable	43.455	44.567	2,56 %
Cote+solidarité	7.047	7.483	6,2 %
Dépendance	605,21	622,71	2,89 %
CIS	522,00	500,25	-4,2 %
Revenu disponible	37.344,79	37.981,42	1,7 %



**La non-adaptation du
barème d'imposition à
l'inflation depuis des
années constitue, de
fait, une augmentation
de la pression fiscale**

disponible est inférieure à la hausse du brut, du fait de la progressivité de l'imposition, mais aussi de l'imposition qui s'alourdit de 6,2 % tandis que le crédit d'impôt pour salariés recule de 4,2 %.

Dans le même ordre d'idées que l'adaptation générale du barème à l'inflation, il importe de revaloriser les mesures de tempérament existantes mais aussi d'introduire de nouveaux abattements là où cela pourrait s'avérer nécessaire, étendus le cas échéant en crédits d'impôt pour les salariés qui seraient sous le seuil d'imposition.

En outre, de manière générale, l'imposition des revenus du capital reste faible. Une imposition plus forte de ces revenus, et au moins égale à celle des salaires, serait non seulement socialement plus

juste, mais permettrait également de contribuer à financer les allègements demandés par ailleurs.

L'avis de la CSL montre qu'un salarié disposant d'un revenu salarial brut de 4 167 € mensuels contribue à l'impôt par un taux moyen d'imposition supérieur à un autre salarié qui dispose d'un revenu mixte composé à la fois d'un salaire et d'un revenu du capital, mobilier ou immobilier (loyer, intérêts de l'épargne, dividendes, plus-value). Donc à revenu égal, le salarié est pénalisé par rapport au bénéficiaire de revenus de capital.

Une solution de redressement de l'iniquité consisterait à baisser le seuil d'exonération du demi-dividende, par exemple, au 3/4-dividende ou même à toute solution

tendant vers les 100 % de base imposable. De même, la forte réduction, voire la suppression de la tranche exonérée de 1 500 € des revenus du capital permettrait d'aligner encore plus étroitement ce type de revenus avec les salaires.

Ensuite, la restriction des déductions fiscales pour les multipropriétaires qui mettent leurs biens en location s'avère impérative, non seulement pour réaliser plus de justice fiscale, mais également pour limiter le phénomène de la spéculation dans le domaine immobilier.

Finalement les plus-values mobilières et immobilières devraient être imposées de manière conséquente. ◊

Le budget de l'Etat luxembourgeois et la procédure du semestre européen

Depuis 2010, le budget annuel de l'Etat s'intègre aussi dans la procédure du «semestre européen». Le «semestre européen» est le cycle annuel d'orientation et de surveillance des politiques européennes (économiques, budgétaires et structurelles) au bout duquel l'Union européenne (UE) formule des recommandations aux États membres et contrôle la mise en œuvre au plan national de celles-ci ainsi que l'application des politiques et règles européennes communément admises.

Ces orientations européennes se donnent pour objectif de soutenir la croissance et l'emploi ainsi que de renforcer la convergence économique et l'équité sociale.

Ce cycle s'articule en plusieurs étapes. Il y a d'abord une étape principalement européenne, qui débouche, en principe au mois de novembre précédant l'année visée, en l'adoption par le Conseil européen de l'Examen annuel de la croissance, du rapport sur le mécanisme d'alerte dans le cadre de la procédure sur les déséquilibres macroéconomiques et du rapport conjoint sur l'emploi.

L'examen annuel est accompagné d'une recommandation du Conseil sur la poli-

tique économique dans son ensemble.

Sur cette base, la Commission européenne formule des rapports globaux par pays qui sont publiés en février.

Alors débute la phase de consultation essentiellement nationale, qui doit déboucher sur la soumission d'un programme national de réforme (PNR) et d'un programme de stabilité et de croissance (PSC), auxquels s'ajoute depuis cette année, dans le contexte de la pandémie du Covid-19 également un plan de reprise et de résilience (PRR), fin avril. Ces différents plans et programmes indiquent les intentions politiques du gouvernement pour, au moins l'année à venir.

Depuis quelques années, une consultation des partenaires sociaux a lieu dans ce contexte, en amont de la transmission de ces trois documents à Bruxelles. Cette consultation laisse toutefois beaucoup à désirer, se résumant pour l'essentiel à une présentation respective des priorités des employeurs et des syndicats, sans que le gouvernement se positionne par rapport aux positions respectives, sans qu'il donne des indications sur ses intentions et sans qu'il prenne en compte les propositions respectives lors de la finalisation des différents plans et programmes.

Ceci était même encore le cas en 2021,

alors que pour la première fois, l'UEL et les syndicats nationalement représentatifs OGBL, LCGB et CGFP avaient soumis une prise de position commune au gouvernement. La question se pose donc si cette consultation, qui ne mérite jusqu'ici pas vraiment le nom de «dialogue social», pourra être organisée différemment à l'avenir.

Suite à la transmission des projets et programmes, le Conseil européen formule des recommandations par pays au mois de juin de chaque année.

Début octobre, le gouvernement soumet à la Chambre des Députés le projet de loi sur le budget de l'Etat de l'année suivante, qui est désormais toujours accompagné d'une programmation financière pluriannuelle, qui donne des indications sur les intentions du gouvernement pour les quatre années à venir.

Après réception des différents avis, en particulier ceux du Conseil d'Etat et des chambres professionnelles, le projet de budget est soumis au vote de la Chambre des Députés au mois de décembre de chaque année.

Si le budget est adopté par la Chambre, il est publié au Mémorial avant la fin de l'année. ◊

**Depuis quelques années,
une consultation des
partenaires sociaux a lieu
dans ce contexte, en amont
de la transmission de ces
trois documents à Bruxelles.
Cette consultation laisse
toutefois beaucoup à désirer**



***La relance doit
être préparée
maintenant
de façon urgente
et sérieuse.
C'est le moment!***

Transport sur route

Les chauffeurs de bus réclament toujours un accès garanti aux toilettes

Le 13 octobre, le syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL a organisé dans le cadre de la campagne de mobilité de la Ville de Luxembourg une manifestation devant le Théâtre National pour protester contre le manque de toilettes accessibles pour les chauffeurs d'autobus.

Dans tout le pays, il y a un manque de toilettes accessibles et surtout hygiéniques pour les chauffeurs de bus, surtout pour les entreprises de bus privées. En revanche, la ville de Luxembourg dispose déjà de toilettes à de nombreux arrêts de bus. Toutefois, ces toilettes ne sont sou-

vent accessibles qu'aux chauffeurs des lignes AVL. Les chauffeurs RGTR sont systématiquement désavantagés.

C'est pourquoi le syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL a d'abord essayé de prendre contact avec la bourgmestre. Après trois tentatives de lui écrire, elle a finalement répondu par écrit et a refusé la discussion. Elle n'a même pas reconnu le problème.

Comme la ville refusait le dialogue avec le syndicat, une action de protestation a été organisée en peu de temps, au cours

de laquelle Lydie Polfer a également eu un bref entretien avec les représentants syndicaux. Celle-ci a nié l'existence du problème, mais a accepté de discuter.

La bourgmestre n'a toutefois pas réagi à une nouvelle tentative de prise de contact. Les représentants de l'OGBL dans le secteur des bus ne se laissent en tout cas pas ignorer. Le dernier mot n'a pas encore été dit et nous n'arrêterons pas tant que chaque conducteur d'autobus n'aura pas un accès égal et garanti à des toilettes répondant aux normes d'hygiène, en ville et ailleurs! ◊



L'OGBL exige la mise en place d'un dialogue social de qualité au sein de BBH Luxembourg

L'entreprise financière State Street Corporation a annoncé le 7 septembre l'acquisition de l'activité de services de Brown Brothers Harriman (BBH).

Suite à cette annonce soudaine, l'OGBL et la délégation du personnel avaient demandé une réunion urgente avec la direction et les RH de BBH Luxembourg afin d'obtenir des informations sur l'avenir du site luxembourgeois et son nouveau rôle au sein de State Street Corporation.

Pour l'OGBL, il est extrêmement important de connaître la stratégie future de l'entreprise et du groupe, ainsi que les conséquences éventuelles de ce rachat sur le développement de l'entreprise.

La direction de BBH a promis d'entreprendre un dialogue social régulier, ouvert et constructif afin de permettre à la délégation du personnel d'agir dans l'intérêt des employés de BBH.

L'OGBL continuera à remplir sa mission et à poursuivre son seul objectif, la défense des employés de BBH Luxembourg et de leur avenir professionnel. ◊

Congé social pour les salariés des banques

Le 8 octobre dernier, les représentants de l'OGBL et du LCGB ont rencontré une délégation de l'ABBBL pour se concerter sur les lignes directrices en matière de congé social.

Sur la base de la convention collective pour les salariés du secteur bancaire, les modalités doivent être réglées au plus tard pour le 31 décembre 2021.

Avant d'envoyer ses recommandations à ses membres, l'ABBBL a tenu à procéder à un échange de vues avec le LCGB et l'OGBL. Si des détails tels que le champ d'application du congé social ont fait l'objet de discussions controversées, les deux parties se sont accordées sur les principes de base essentiels: en particulier, le fait que la procédure visant à accorder un congé social est la même que la procédure en cas d'absence pour maladie.

Le droit au congé social pour tous était une revendication de l'OGBL et du LCGB.

Afin de mettre en œuvre le droit au congé social dans l'intérêt des salariés, les syndicats OGBL et LCGB communiqueront leur position syndicale à leurs délégués du personnel respectifs. ◊

Plan social chez Natixis Wealth Management

Le 26 novembre dernier, les négociations d'un plan social auprès de la banque Natixis Wealth Management ont commencé.

En effet, Natixis Wealth Management, qui est un établissement financier français créée en 2006 faisant partie du groupe BPCE, a annoncé la suppression de 26 postes au maximum suite à une restructuration de ses activités.

L'OGBL Secteur Financier, majoritaire et seul syndicat représenté au sein de la délégation, négocie avec le soutien de ses délégués du personnel, de l'ALEBA et du LCGB le plan social. Le camp salarial fait appel à l'employeur afin que ce dernier prenne ses responsabilités face à cette transformation complète qui vise un tiers des salariés.

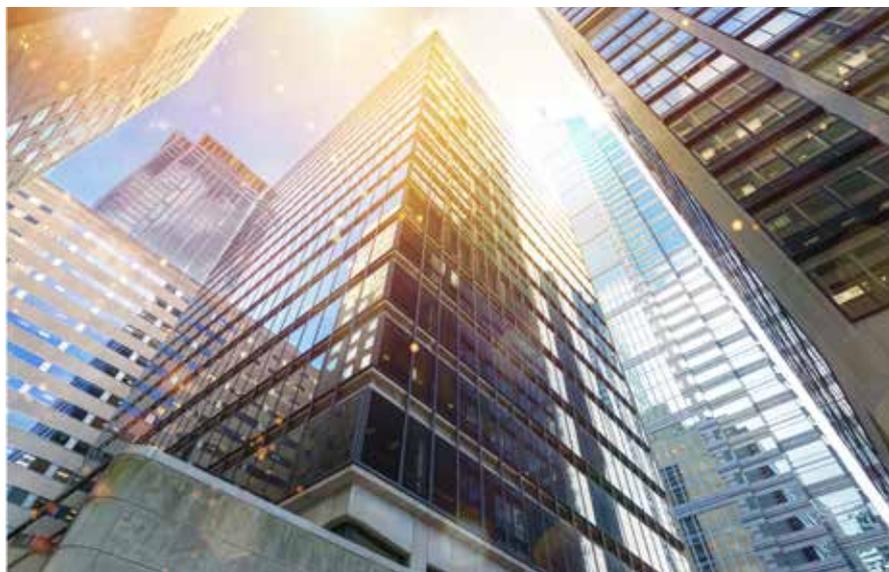
Outre des discussions concernant leurs cinq projets de réorganisation, les négociations portent sur la diminution du nombre de licenciements, ainsi que sur les diverses mesures d'accompagnements.

A ce stade les négociations avancent lentement et bon nombre d'interrogations restent ouvertes. Des réponses précises et chiffrées aux questions ouvertes sont nécessaires pour garantir l'avancement des négociations au regard du délai rapproché de quinze jours légalement prévu pour aboutir à un accord tenant compte des revendications légitimes des salariés.

A défaut, les syndicats n'excluent pas la possibilité d'autres démarches et actions.

L'OGBL Secteur Financier, ses délégués du personnel, l'ALEBA et le LCGB en appellent donc à la responsabilité sociale de l'employeur dans l'intérêt des salariés menacés par la perte de leur emploi.

L'OGBL Secteur Financier, ses délégués du personnel, l'ALEBA et le LCGB continueront à agir dans le seul intérêt des salariés de Natixis Wealth Management. ◊



Conditions de travail déloyales voire illégales dans les écoles publiques internationales et européennes

Les écoles européennes ou internationales publiques poussent actuellement comme des champignons. Pour couvrir les besoins en personnel adéquat, on fait de plus en plus appel à des enseignants anglophones, mais aussi francophones. Une fois installés au Luxembourg, nombre de ces enseignants sont confrontés à des problèmes bureaucratiques et de droit du travail:

- La lenteur de la bureaucratie luxembourgeoise fait que, dans de nombreux cas, les enseignants nouvellement recrutés ne reçoivent leur salaire ou ne sont inscrits à l'assurance maladie qu'après 3 à 5 mois. Cela pose des problèmes considérables aux enseignants: beaucoup d'entre eux doivent en outre non seulement se financer eux-mêmes, mais supporter aussi une famille. C'est également le cas pour des enseignants luxembourgeois.
- Un chaos bureaucratique a conduit cette année à ce qu'au moins 40 enseignants reçoivent un salaire mal calculé depuis des mois.
- En outre, le manque de communication et de transparence fait que les enseignants nouvellement recrutés connaissent à peine leurs droits, ce qui a pour conséquence que certains d'entre eux sont confrontés à des conditions de travail illégales. Cela va des heures supplémentaires non payées, car illégales, pendant le stage, la grossesse ou le congé parental, au non-respect du contrat de travail. Cette situation abusive ne concerne pas seulement les enseignants recrutés au niveau international, mais aussi ceux recrutés au Luxembourg.
- Certaines directions d'école semblent en outre voir un avantage dans ce manque de transparence et d'information: Dans certaines écoles, les heures de travail non rémunérées sont bien intégrées dans le système et semblent faire partie

du concept pédagogique, ceci aussi bien pour les enseignants recrutés au niveau international que pour ceux recrutés au Luxembourg, ce qui entraîne un grand mécontentement dans ces écoles.

Le SEW/OGBL est fermement décidé à ne plus tolérer ces abus. En collaboration avec les enseignants concernés, le SEW/OGBL a élaboré un catalogue de revendications qu'il a remis au ministère de l'Éducation nationale le 24 novembre 2021 lors d'une entrevue. Nous demandons:

- Information et transparence dès le début. Les enseignants nouvellement recrutés doivent être informés en détail de leurs droits et de leurs conditions de travail par l'administration du personnel de l'État CGPO.
- Afin de réduire les barrières linguistiques, les écoles doivent proposer à leurs enseignants des cours de langue en luxembourgeois, allemand et français

et les reconnaître comme faisant partie de la formation continue obligatoire. Les coûts des certificats de langue dans le cadre du CECR («Cadre européen de référence pour les langues») doivent être pris en charge par le ministère de l'Éducation nationale.

- Les procédures d'inscription à l'assurance maladie et de paiement des enseignants nouvellement recrutés doivent être accélérées.
- Les salaires mal calculés doivent être corrigés immédiatement.
- Les directions d'école qui ne respectent pas le droit du travail doivent être rappelées à l'ordre par le ministère de l'Éducation: Plus d'heures supplémentaires illégales et non payées! Il faut également mettre fin au non-respect des conditions de travail stipulées dans le contrat de travail! ◊



PdME chez Seris Security: Des licenciements pour motifs économiques évités

Le 1^{er} décembre 2021, le syndicat majoritaire OGBL et le LCGB ont pu signer un plan de maintien dans l'emploi avec la direction de Seris Security. Suite à l'internalisation des services de sécurité du Parlement européen, des négociations avaient débuté en octobre 2021. Le plan de maintien dans l'emploi prendra effet à partir du 1^{er} janvier 2022. L'internalisation concerne 90 postes d'agents de sécurité.

Alors qu'une partie des agents de sécurité concernés ont pu être recrutés en interne par le Parlement européen, après avoir passé le concours, il était indispensable pour les partenaires sociaux de trouver des solutions durables pour les salariés restants.

Ainsi, l'accord négocié entre les syndicats et la direction prévoit tout un arsenal de mesures afin d'éviter à tout prix des licenciements secs. Notons qu'un accent particulier a été mis sur les mesures de formation afin de permettre aux agents de sécurité concernés de se reconvertir en interne, voire en externe. La direction prendra également contact avec Fedil Security Services afin de trouver des solutions au sein du secteur du gardiennage et de la sécurité privée.

En outre, un comité de suivi composé des représentants du personnel et de la direction analysera chaque mois la situation économique, financière, sociale et commerciale de l'entreprise; l'évolution de ses

effectifs, des nouvelles embauches et des départs, des salariés en reclassement; l'évolution du nombre d'heures, des salariés en chômage partiel, de la réorientation/réaffectation des salariés, des plans de formation et l'évolution du nombre de contrats.

Le plan de maintien dans l'emploi durera jusqu'au 31 août 2022 et Seris Security s'engage à ne pas procéder, pendant la période d'application du présent plan, à des licenciements pour motifs économiques.

Enfin, il est à noter que l'accord négocié par les partenaires sociaux devra encore être soumis pour homologation aux instances compétentes. ◊

Enseignement supérieur et Recherche

Pour un traitement fiscal équitable pour les frontaliers français et allemands des établissements publics

Une délégation du département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL a rencontré le 2 décembre par visioconférence des représentants du ministère des Finances afin de discuter de la situation injuste que rencontrent les salariés frontaliers français et allemands sous contrat de droit privé mais employés par des institutions publiques luxembourgeoises, dont notamment les Centres de recherche (LIST, LISER et LIH) et l'Université de Luxembourg.

En effet, selon l'interprétation de l'article 18 des Conventions fiscales conclues par le Luxembourg avec la France et l'Allemagne, ces salariés seraient imposés dans leur pays de résidence au lieu du Luxembourg, dès le premier jour de télétravail (ou autre prestation de travail hors

du Luxembourg), pouvant amener une hausse de la charge fiscale plus ou moins considérable selon les cas. Ces dispositions particulières ont été constatées suite au recours généralisé au télétravail et aux mesures sanitaires mises en place dans la cadre de la pandémie du Covid-19.

L'OGBL considère – nonobstant de la question plus large de savoir si des règles différentes pour le secteur public et pour le secteur privé sont encore justifiées de nos jours – que le traitement fiscal des salaires de ces travailleurs frontaliers français et allemands n'est pas équitable en comparaison aux autres salariés frontaliers travaillant dans le secteur privé. L'OGBL y voit également des répercussions négatives sur le marché de l'emploi luxembourgeois, qui perd en attractivité

non seulement dans le secteur de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, mais aussi dans les autres secteurs d'activités organisés sous forme d'établissements publics.

Les représentants du ministère des Finances, qui se disent conscients de ce problème, ont témoigné leur soutien durant cette entrevue, et ont souligné leur volonté d'engager un dialogue constructif avec leurs homologues allemands et français à ce sujet, afin d'arriver si possible à un accord redressant cette inégalité de traitement.

L'OGBL se dit satisfait de cette rencontre et continuera à faire valoir les intérêts des salariés concernés par cette situation inéquitable. ◊

Campagne de sensibilisation pour les laboratoires privés

La crise sanitaire actuelle est inédite et d'une ampleur exceptionnelle. Elle éprouve non seulement la résilience de notre société, mais elle met également en lumière les forces et faiblesses de notre système de santé.

Depuis des mois, le personnel de santé est fortement sollicité et les efforts reconnus – tant par la population que par la politique. Alors que les salariés du secteur de la santé sont la pierre angulaire de notre système de santé, cette reconnaissance ne semble être valable que pour certains professionnels de santé. Dans toutes les discussions sociétales et politiques des derniers mois, le travail des salariés des laboratoires privés n'a pas été thématiqué, mais tout simplement ignoré. Hélas, les salariés des laboratoires privés jouent un rôle clé dans la stratégie de sortie de ladite crise. La biologie médicale est non seulement une composante importante du système de la santé, mais également un enjeu stratégique dans l'organisation des soins.

Depuis la privatisation des laboratoires, qui initialement faisaient partie de la convention collective de travail des établissements hospitaliers et des établissements de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (CCT FHL), ces derniers sont devenues une véritable plaque tournante de dumping social.

À l'évidence, une telle politique de libéralisation se fait toujours au détriment des conditions de travail, de salaire et de protection contre le licenciement des salariés concernés.

Toutefois, la possibilité d'apporter une solution nationale à ces déséquilibres salariaux et pour éviter le dumping social, est l'application de la CCT FHL aux laboratoires d'analyses médicales privés. Faisant partie du secteur de la santé, les salariés des laboratoires privés doivent pouvoir bénéficier des mêmes conditions de



travail que les salariés du milieu hospitalier et du soin.

Dans ce cadre, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a lancé sa campagne de sensibilisation pour sensibiliser et informer le public et la politique sur les inégalités et les mauvaises conditions de travail auxquelles sont confrontés les salariés des laboratoires privés dans leur quotidien.

Nos actions de distributions, avec les

délégations du personnel des différents laboratoires privés nous ont montré qu'une grande majorité de la population ignore que les salariés des laboratoires privés ne bénéficient pas d'une convention collective de travail.

Ensemble avec ses délégués du personnel, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs continuent à sensibiliser la population à travers différentes actions. ◊

Pour une réforme cohérente des formations des professions de santé et socio-éducatives



Le 1^{er} juin 2021, l'OGBL a manifesté devant la chambre des députés, ensemble avec toutes les autres organisations représentants les salariés du secteur de la santé et des soins, pour exprimer leur opposition au projet de réforme concernant les formations des professions de santé du gouvernement. Parallèlement un projet pilote, réduisant de façon significative la durée de formation des futurs éducateurs venant d'une section 1^{re} GO, et dévalorisant ainsi la profession toute entière a été présenté par le ministre de l'Education nationale.

Le gouvernement n'arrête donc pas de réformer des parties d'un modèle largement dépassé dans son entièreté et ceci sans dialogue social avec les partis concernés et sans considérer l'impact de leurs décisions sur l'ensemble des formations et des réalités sur le terrain.

Comme ces actions démontrent clairement que le gouvernement œuvre sans vue globale, sans plan concret et surtout sans aucune volonté d'écouter les professionnels du terrain dans leur expertise, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a décidé de venir à leur aide et a rédigé un cahier de revendications complet concernant la réforme des formations des professions de santé et socio-éducatives.

Depuis des années, l'OGBL dénonce une pénurie et un manque de personnel accru dans les secteurs socio-éducatifs, de la santé et des soins. En 2018, l'étude menée par Marie-Lise Lair sur initiative du Ministère de la Santé, a clairement souligné ce cri d'alarme et a démontré qu'un manque flagrant en personnel qualifié existe dans le secteur. Combiné à une croissance de la densité du travail sur le terrain, une accumulation d'heures supplémentaires et la pénibilité d'un travail posté, les professions de santé et socio-éducatives perdent constamment en attractivité. Aujourd'hui et surtout en état de crise, la qualité des prestations risque d'en souffrir.

Dans ce contexte, l'OGBL, en tant que plus grande force organisée de travailleurs de la santé et des services sociaux, appelle depuis des années à une réforme fondamentale de la formation des professions de santé au Luxembourg.

Néanmoins, il est essentiel qu'une telle réforme de la formation soit cohérente et prenne en compte la réalité de tous les groupes professionnels travaillant dans le secteur. Il est inacceptable que le gouvernement présente un projet de réforme, sans tenir compte de l'expertise des personnes travaillant sur le terrain.

Par ailleurs, l'OGBL rappelle, qu'il ne suffira pas de repenser la formation des professions de santé pour les rendre plus attractives. Il est urgent, en parallèle de cette réforme, de mettre en œuvre des améliorations significatives des conditions de travail ainsi qu'une revalorisation des attributions des professions de santé.

Les nouvelles formations, ainsi que les passerelles proposées aux salariés du terrain doivent être le plus accessibles possible. Les formations devront être proposées aussi bien en allemand qu'en français et des possibilités doivent être créées pour suivre les formations en cours d'emploi. Au-delà il est important de créer un système ouvert, modulaire, permettant des reconversions professionnelles.

La réforme ne sera efficace que si les ministères impliqués dans ce dossier se montrent à l'écoute des professionnels de la santé qui œuvrent au jour le jour sur le terrain.

Le secteur de la santé et des soins au Luxembourg a besoin de différents acteurs avec des attributions et des tâches bien définies et de salariés qualifiés aux lits des patients. Le plus important est de réformer et de revaloriser les

diplômes et les professions actuels au lieu d'en créer des nouveaux.

Avec la décision du gouvernement de ne pas supprimer la formation BTS pour les infirmiers et infirmières, parallèlement à la création d'un bachelor, l'objectif de la réforme est totalement raté.

Cette décision entraînera inévitablement la création de plusieurs classes d'infirmiers/infirmières au Luxembourg, au lieu de revaloriser la profession elle-même comme annoncé. Une telle situation porterait confusion sur le terrain pour les salariés eux-mêmes, ainsi que pour les patients et les médecins. Alors qu'une formation de bachelor coûteuse est en train d'être mise en place, la présence de ces professionnels au chevet du patient sera, au mieux, marginale. Il est clair que l'embauche d'infirmiers BTS, devenus infirmiers de seconde-classe aux salaires moins élevés, sera favorisée par la plupart des employeurs.

Par ailleurs, la décision d'assimiler la formation de l'infirmier spécialisé au même grade de l'infirmier en soins généraux est totalement incompréhensible. L'un des objectifs de cette réforme était justement de rendre plus attractifs la formation des infirmiers spécialisés, qui sont touchés par une grave pénurie de personnel et de nouveaux recrues. Par cette dévalorisation concrète, les formations d'infirmiers spécialisés risquent d'être encore moins intéressantes pour les jeunes à l'avenir que ce n'est déjà le cas actuellement.

De même, en ce qui concerne la formation des éducateurs, le ministre de l'Éducation, Claude Meisch, a annoncé le 11 mai, de façon surprenante et inattendue, une réforme qui équivaut à une dévalorisation totale de la formation actuelle. Le projet annoncé vise à permettre aux diplômés d'un diplôme d'études secondaires en sciences sociales (GSO) d'achever leur

formation d'éducateur en un an seulement au lieu de trois. Nous rappelons qu'il s'agit d'une formation très axée sur la pratique. En raccourcissant les années de formation, les futures générations d'éducateurs ne pourront pas acquérir toutes les connaissances théoriques et, surtout, pratiques nécessaires.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs, souligne que l'importance et la pertinence des professions sociales ont été mises en évidence l'année dernière en particulier. Non seulement ils ont assuré la compatibilité de la famille et de la carrière de milliers de mères et de pères, mais ils ont aussi, grâce à un travail hautement qualifié, recueilli et pris en charge les plus vulnérables de notre société en ces temps incertains.

Une chose est claire: si une question aussi importante que la formation des professions de santé et socio-éducatives est traitée sans l'implication de toutes les parties prenantes, le résultat ne peut être plus éloigné de la réalité et des besoins du terrain.

Pour éviter le pire, le plus grand syndicat du Luxembourg, l'OGBL, après concertation avec les associations professionnelles du secteur, et après que les salariés et futurs élèves se sont manifestés lors d'une démonstration à Luxembourg-ville,

Master - BAC+5

Infirmier pédiatrique
Infirmier anesthésiste
Infirmier psychiatrique
ATM Chirurgie



Bachelor - BAC+3

Infirmier en soins généraux
ATM de radiologie
Laborantin



Technicien

Aide soignante



DAP

Auxiliaire de vie



CCP

Aide socio-familial

Le modèle de réforme revendiqué par le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL

le 1^{er} juin 2021, exige que les deux projets de réforme soient retirés et qu'enfin les personnes concernées soient écoutées. Il est primordial d'impliquer les salariés du terrain par le biais de l'OGBL, plus grande organisation salariale du secteur, regroupant toutes les professions présentes sur le terrain, dans toutes les discussions politiques futures sur le sujet.

C'est pour cela que le syndicat Santé, services sociaux et éducatifs a présenté son argumentaire et son cahier de revendications pour une réforme cohérente des professions de santé et socio-éducatives, répondant aux besoins du terrain lors d'une conférence de presse le 29 octobre 2021. ◊



9^{es} Entretiens de Remich

Mutations industrielles, défis du changement climatique et sortie de crise: quels sont les impacts pour la Grande Région?

Des invités de marque et un sujet passionnant ont marqué les 9^{es} Entretiens de Remich au CEFOS à Remich/Luxembourg. Eugen Roth, DGB, élu le 9 juin 2021 comme président du CSI de la Grande Région en remplacement de Jean-Claude Bernardini (OGBL), a souligné lors de son allocution de bienvenue l'importance particulière de l'industrie dans toutes les parties de la Grande Région ainsi que son fondement remarquable pour l'emploi et le système social. Frédérique Massade a présenté une introduction sur la structure des emplois dans le secteur industriel de la Grande Région du point de vue de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (IBA/OIE).

Le commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux du Luxembourg, Nicolas Schmit a, quant à lui, présenté le contenu de la conférence.

Le commissaire européen luxembourgeois, expert des questions de la Grande Région, a décrit la tâche gigantesque qui consiste à réduire les émissions de CO₂ de 55 % d'ici 2030. Le zéro net devrait être atteint d'ici 2050. Pour surmonter la crise de Covid-19, l'UE a mis en place un programme d'aide de 100 milliards d'euros, auquel les 27 États ont participé. L'industrie doit être maintenue en Europe et dans la Grande Région. Dans

le secteur automobile, la Commission a de grands objectifs d'ici 2035 : il reste donc 14 ans pour environ 14 millions de salariés, soit 13 % de l'emploi total. Au total, il s'agit de 185 sites de production en Europe. 51 d'entre eux produisent des moteurs. D'ici 2035, les moteurs à combustion ne devraient plus être fabriqués ou alors à base d'autres carburants. Il en résultera un énorme besoin de reconversion.

En étroite collaboration avec le commissaire européen au marché intérieur et aux services, Thierry Breton, des scénarios de solution ont été développés, complétés par la mise en œuvre du pilier des droits sociaux. Les objectifs économiques et écologiques de la mobilité électrique sont au cœur de la planification, c'est-à-dire l'infrastructure de recharge, etc. L'Europe ne produit actuellement qu'environ 3 % des batteries, l'Asie se chargeant du reste.

C'est pourquoi il y a 20 grands projets de batteries de l'UE en Europe. 800.000 spécialistes sont nécessaires – où pouvons-nous les trouver? Nicolas Schmit: «Si nous ratons ce train, toutes les voitures seront à l'avenir fabriquées en Chine». En prenant l'exemple négatif de la délocalisation de la production de semi-conducteurs, l'Europe doit à nouveau développer et produire elle-même certains domaines clés. La logique du marché seule ne fonctionne pas et si elle fonctionne, elle a un effet destructeur. La conclusion générale du commis-

saire européen Nicolas Schmit: L'Europe a besoin, à l'avenir également, d'une industrie forte avec une forte dimension sociale.

Des discussions en deux tables rondes

Deux tables rondes ont suivi, animées par Wolfgang Wirtz-Nentwig, Saarländischer Rundfunk, et par Wolfgang Lerch, DGB.

Lors des discussions, les représentants des syndicats de la Grande Région ont exprimé des critiques à l'égard des plans qui, jusqu'à présent, n'offraient aucune garantie en matière d'emploi ou de garantie d'emploi dans le cadre de la transformation. Les références aux exigences de flexibilisation et à la formation continue sont trop faibles, étant donné que l'ensemble de l'existence professionnelle des salariés est en jeu.

De plus, les travailleurs ne sont pas suffisamment impliqués dans les processus de transformation. En fin de compte, selon les syndicalistes, l'Europe ne doit pas se désindustrialiser elle-même. Les directions d'entreprise doivent s'impliquer davantage et ne pas se contenter de renvoyer à la politique. L'instrument des comités d'entreprise européens doit être renforcé et étendu. En ce moment, il n'est pas encore suffisant dans sa forme actuelle pour assurer la qualité de cette transformation. Patrice Harster, au nom

du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), a souligné que cette forme de participation avait fait ses preuves dans la recherche de solutions aux problèmes et qu'elle méritait une plus grande écoute politique.

Le modérateur Wolfgang Wirtz-Nentwig a conclu en disant qu'il était optimiste quant à l'amélioration de la situation des salariés en raison de la pénurie de ressources humaines. L'équilibre social est de plus en plus encouragé, également par exemple en Chine. Il faut plutôt avoir peur de l'extrême-droite, qui tente d'insécuriser les salariés ou d'exploiter leurs questions légitimes sans proposer de solutions constructives.

Didier Guyot, de 3 E Consultants, a mis en lumière les exigences particulières du secteur automobile dans une présentation avec un point de vue syndical: le débat sur le mode de propulsion de l'avenir, c'est-à-dire la mobilité électrique ou à l'hydrogène ou les véhicules à combustion sans émissions, s'apparenterait à une « guerre des religions ».

Qui prendrait ces décisions? En tout cas, les syndicats devraient être de la partie. Selon le modèle français de la «GPEC», les entreprises devraient s'impliquer, tous les trois ans, afin d'exposer leurs choix stratégiques.

La politique de recherche, d'emploi et de formation – qui forme un tout – doit être mise sur la table. La deuxième table ronde a également été animée, par exemple sur la question de l'approvisionnement en énergie par le nucléaire ou non.

La revendication commune des syndicats, selon laquelle les intérêts des salariés doivent primer sur la maximisation des bénéficiaires, est clairement ressortie. Les emplois, la protection du travail et la protection de l'environnement doivent être garantis ensemble.

Les entreprises ont donc besoin d'une planification transparente des besoins



à long terme et, orientée par rapport à celle-ci, une formation, formation continue et un perfectionnement ciblés des salariés. Nous, c'est-à-dire les syndicats de la Grande Région, devrions également améliorer et développer la communication entre nous.

Le modérateur de la deuxième table ronde, Wolfgang Lerch (DGB), a résumé la

situation: De nombreux défis, mais aussi de nombreuses opportunités attendent les travailleurs et leurs syndicats.

Les 9es Entretiens de Remich ont garanti une discussion animée, mais riche en contenu et extrêmement actuelle des salariés au niveau de la Grande Région. Il faut continuer à travailler sur les revendications et les objectifs légitimes. ◊

L'OGBL rencontre la CGT Grand Est

Une délégation de l'OGBL a reçu le 11 novembre des représentants de la CGT Grand Est. Cette rencontre s'inscrit dans le cadre d'une volonté commune exprimée par les deux confédérations syndicales d'approfondir leur coopération et d'entreprendre davantage d'initiatives communes.

Lors de cette deuxième rencontre, toute aussi constructive que la première qui avait eu lieu en mai dernier à Nancy, l'OGBL et la CGT Grand Est ont abordé entre autres le très controversé accord fiscal franco-luxembourgeois, mais également des questions de sécurité sociale, de pouvoir d'achat et de négociations en entreprise.

L'OGBL et la CGT ont aussi initié une réflexion commune concernant les systèmes de santé respectifs et la pénurie de personnel dans ce secteur. Les deux confédérations syndicales ont par ailleurs décidé de mettre en place un échange



structuré entre leurs représentants siégeant par exemple au Conseil économique et social, côté luxembourgeois, et au Conseil économique social et environnemental du Grand Est, côté français. ◊

L'OGBL et la CGT Grand Est ont organisé le 30 novembre à Hagondange une journée de formation commune autour des systèmes de sécurité sociale en France et au Luxembourg.



Information importante pour tous les frontaliers allemands

Les caisses de maladie allemandes sont compétentes pour les prestations en nature des frontaliers qui sont prises en charge dans le pays de résidence.

Ces prestations en nature sont ensuite remboursées par la CNS aux caisses de maladie allemandes. Mais comme de plus en plus de prestations en nature ne sont pas ou peu prises en charge par les caisses d'assurance maladie en Allemagne, les frontaliers devraient vérifier leurs droits auprès de la CNS.

La CNS dispose d'un bon site Internet

(également en langue allemande) pour ses membres sous cns.lu. Les membres peuvent s'y informer sur les prestations de la caisse de maladie. Toutes les prestations y sont brièvement expliquées aux assurés et des conseils importants y sont donnés sous forme d'étapes pratiques.

Nous souhaitons illustrer cela par un exemple. Parmi les prestations, nous avons choisi le sous-terme: «fin de vie». Il s'agit de la prestation pour un décès / allocation d'obsèques pour un assuré à la CNS bien expliquée. Cette prestation et bien d'autres sont donc également possibles pour les

frontaliers, les retraités et les membres de famille assurés auprès de la CNS.

Nos bureaux de l'OGBL et, bien entendu, le comité de la section sont à votre disposition pour toute question supplémentaire. ◊



Wolfgang Schnarrbach,
Président de la section
Frontaliers allemands
de l'OGBL

Renouvellement de l'accord de collaboration entre l'OGBL et la FGTB

Le 28 octobre dernier, Nora Back et Jacques Delacollette, pour l'OGBL et Thierry Bodson et Joël Thiry pour la FGTB ont renouvelé l'accord de collaboration qui existe entre les deux organisations depuis 1973.

Les deux syndicats partagent les mêmes objectifs:

- la défense des intérêts de leurs affiliés et des travailleurs en général;
- la mise en place d'une société plus juste et plus solidaire.

Dans ce cadre général, cette collaboration vise plus particulièrement la défense des intérêts des travailleurs frontaliers, tant au niveau de la prise en charge des dossiers individuels qu'à celui d'un rôle accru de pression politique à l'égard des pouvoirs publics et du patronat.

Concrètement, les deux organisations souhaitent développer et améliorer le service des consultations sociales. Pour ce faire, la FGTB:

- met à disposition de l'OGBL des bureaux d'accueil pour les permanences. A ce jour, l'OGBL dispose d'un bureau d'accueil pour les permanences de:
 - Bastogne: tous les mardis après-midi et les 1^{ers} samedis matin du mois;
 - Vielsalm les 1^{ers} et 3^{es} jeudis après-midi du mois;
 - Aywaille les 1^{ers} et 3^{es} lundis après-midi du mois.
- assure l'accueil des travailleurs frontaliers belgo/lux pour ses affiliés, mais

aussi pour les membres de l'OGBL:

- Arlon: tous les jours de la semaine selon l'horaire d'ouverture des bureaux;
- Virton: dans les locaux de la Mutualité Socialiste les 2^{es} mercredi après-midi et 4^{es} samedi matin du mois.

Le comité de suivi est composé de 2 membres de la FGTB (le secrétaire régional et la coordinatrice du service frontaliers) et de 2 membres de l'OGBL (un représentant du Bureau exécutif et le responsable des frontaliers belges).

Le comité de suivi a pour mission:

- d'assurer l'organisation du travail syndical dans le cadre du présent accord;
- d'initier des actions transfrontalières communes et de vérifier le suivi des actions;

- d'assurer le suivi de l'actualité syndicale et politique concernant les problèmes communs.

Au quotidien, les relations entre l'OGBL et la FGTB Luxembourg sont étroites. Les équipes de part et d'autre de la frontière partagent expériences, conseils et visions politiques dans toute une série de domaines qu'elles défendent sur le terrain; notamment en matière de mobilité, de conditions de travail, de salaire et de santé en milieu professionnel.

Lors de congrès, de colloques, voire de manifestations, l'OGBL et la FGTB dans leur ensemble, Centrales comprises, unissent leur voix dans un même objectif: la défense des intérêts de leurs affiliés.◊



Brisons le tabou des violences faites aux femmes!



**SO NEE
ZU GEWALT!**

Orange week 2021: Violence conjugale, viol, traite humaine, harcèlement sexuel, moral et sexisme structurel au travail... STOP! Éduquons à la non-violence et à l'égalité entre filles et garçons! Ne fermons pas les yeux! Dénonçons la violence et les auteurs! Protégeons les victimes!

Pour une meilleure reconnaissance du travail des femmes



La présidente de l'OGBL, Nora Back, a participé au Congrès des femmes organisé par l'Union syndicale suisse (USS), les 12 et 13 novembre derniers à Bern. L'OGBL s'engage également au quotidien pour une meilleure reconnaissance du travail des femmes.

10 novembre = European Unequal Pay Day

Augmenter les salaires minimums pour plus d'égalité salariale



La journée européenne de l'inégalité salariale («European Unequal Pay Day») a eu lieu cette année le 10 novembre dernier. En effet, en 2021, les femmes gagnent toujours 14,1% de moins que les hommes dans l'UE. Cela signifie qu'en moyenne, les femmes de l'Union européenne ont commencé à travailler gratuitement à partir du 10 novembre jusqu'à la fin de l'année 2021.

En Europe, 76% des 49 millions de salarié.e.s du «care» sont des femmes. Les travailleur.euse.s du «care» sont le plus souvent mal payé.e.s, malgré le fait qu'ils. elles exercent une profession difficile aussi bien physiquement qu'émotionnellement demandant beaucoup de patience et

de compétences sociales. La revalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont historiquement sur-représentées est donc primordiale pour atteindre le but de l'égalité salariale.

Voilà pourquoi l'OGBL Equality soutient les revendications de la Confédération européenne des syndicats pour un renforcement de la directive européenne sur l'établissement de salaires minimums décents. Par la même occasion, l'OGBL Equality souligne la revendication visant une hausse conséquente et substantielle du salaire social minimum au Luxembourg.

Au Luxembourg, la différence de salaire entre hommes et femmes se situe essentiellement à deux niveaux: celui des très

bas salaires et celui des hauts salaires (notamment au niveau des bonus). Les secteurs dans lesquels les salarié.e.s gagnent souvent le salaire social minimum comme celui du nettoyage, du commerce ou de l'horeca sont d'ailleurs des secteurs dans lesquels travaillent un très grand nombre de femmes. Voilà pourquoi une hausse des salaires les plus bas, mais également la mise en place de davantage de conventions collectives, notamment au niveau sectoriel, avec des grilles de salaires et des carrières évolutives fixées selon des critères objectifs, transparents, compréhensibles, contrôlables et garantis; et le refus des modèles de rémunération discrétionnaire ou soumis à des évaluations subjectives constituent deux piliers fondamentaux de l'égalité salariale.

Avec un écart salarial annuel de 7,2% entre hommes et femmes, les femmes travaillent au Luxembourg en moyenne gratuitement pendant 26,28 jours de l'année. La journée de l'inégalité salariale luxembourgeoise a elle ainsi eu lieu le 5 décembre. ◊



Michelle Cloos, Responsable du département des Femmes - OGBL Equality

Département des Pensionnés de l'OGBL

La digitalisation pour tous!

À l'occasion de sa réunion d'étude du 12 novembre 2021 qui s'est tenue au Centre de formation de la Chambre des salariés de Remich (CEFOS), le département des Pensionnés de l'OGBL s'est penché sur la situation politique et sociale actuelle au Luxembourg.

La digitalisation ne doit laisser personne sur le bord de la route!

Le département des Pensionnés de l'OGBL s'est tout particulièrement concentré sur les défis de la digitalisation pour les personnes âgées. Les discussions ont porté sur la digitalisation souhaitée dans le secteur des soins et de la santé. Pour cette raison, le département des Pensionnés avait invité le président de la Caisse nationale de santé (CNS) et président de l'E-Santé, Christian Oberlé, comme conférencier. Le département des Pensionnés n'est pas opposé aux évolutions du secteur de la santé dues à la digitalisation, mais met en garde contre l'exclusion d'une partie des personnes âgées de ces évolutions. Les innovations dues à la digitalisation ainsi qu'aux avancées technologiques peuvent améliorer la qualité de vie des personnes âgées. Mais elles doivent être adaptées à l'âge. En réalité, il faut malheureusement se rendre compte que les personnes âgées, en particulier, ne manipulent pas aussi facilement un ordinateur, une tablette ou un téléphone portable. Il faut donc veiller à ne pas exclure ces personnes de la société digitalisée.

Le département des Pensionnés de l'OGBL exige de la Caisse nationale de santé (CNS) et du système de santé que, pendant un certain temps, le traitement des affaires administratives reste possible dans un

double système, c'est-à-dire sous forme électronique et papier. En outre, lors de la conception de processus digitalisés, il convient de veiller à ce qu'ils soient aussi faciles à utiliser que possible.

Ces nouvelles technologies sont censées simplifier et améliorer la vie, et non pas la rendre plus compliquée.

Personne ne doit être laissé de côté, et pour cette raison, des structures de soutien technique doivent être créées, notamment par la CNS. Il faudrait également mettre en place des formations ciblées pour promouvoir un échange intergénérationnel. Les personnes âgées ne doivent pas être laissées pour compte.

Oui à la digitalisation, non à l'exclusion!

Evolution des prix et perte de pouvoir d'achat

Le département des Pensionnés de l'OGBL observe avec beaucoup d'inquiétude l'évolution actuelle des prix et la perte de pouvoir d'achat qui l'accompagne. Les franges de la population à faible revenu sont particulièrement touchées. Le fossé entre riches et pauvres risque de se creuser davantage si des mesures urgentes ne sont pas prises pour contrer cette évolution. Le gouvernement doit épuiser toutes les possibilités à sa disposition pour stabiliser les prix de l'énergie. Les personnes âgées disposant de petites pensions doivent être protégées du risque de pauvreté. Le département des Pensionnés demande également le maintien de la stabilité des prix dans les maisons de retraite ainsi que la mise en place d'une plus grande transparence au niveau des prix permettant aux assurés de comparer le rapport qualité-prix

des différentes maisons de retraite et maisons de soins établies sur le territoire national. Le gouvernement doit également utiliser toutes les possibilités d'intervention dans ce domaine et, si nécessaire, recourir à de nouvelles formes de transferts sociaux pour les personnes particulièrement vulnérables.

En outre, le département des Pensionnés de l'OGBL demande que les mesures suivantes, destinées à maintenir le niveau des pensions et à prévenir la pauvreté des personnes âgées, soient prises sans délai:

- augmenter la pension minimale de 5%;
- intégrer irrévocablement la prime de fin d'année dans les pensions;
- verser l'ajustement-pension annulé dans le cadre de la réforme de l'assurance pension de 2012;
- abroger les mécanismes automatiques mis en place depuis la réforme de l'assurance pension de 2012, notamment en ce qui concerne l'adaptation tous les deux ans de l'ajustement des pensions (modérateur de réajustement) à l'évolution générale des salaires. ◊



Carlos Pereira, Membre du Bureau exécutif
Henri Kremer, Président du département des Pensionnés



«On le comprend encore mieux lorsqu'on y est confronté personnellement»

Le collectif 1329 poursuit sa campagne de sensibilisation relative à l'accessibilité des transports publics pour les personnes à mobilité réduite et la nécessité de développer le service de transport destiné aux personnes à mobilité réduite (le service Adapto). Comme nous le relations déjà dans notre édition précédente, les obstacles restent en effet nombreux pour les personnes à mobilité réduite.

Comme nous l'annonçons également dans notre dernière édition, afin de sensibiliser le monde politique aux difficultés que présente aujourd'hui toujours le fait de devoir se déplacer par les transports publics au Luxembourg lorsqu'on est une personne à mobilité réduite, le collectif 1329 a invité les partis politiques représentés à la Chambre des députés à en faire l'expérience dans leur chair et ce, en effectuant un trajet au cours duquel les participants simulent une situation de handicap. Plusieurs députés ainsi que deux ministres (François Bausch et Corinne Cahen) ont déjà pris part à l'expérience.

D'autres politiciens ont également déjà manifesté leur intérêt pour participer à cette expérience.

Chaque expérience est en outre suivi d'un débriefing avec les participants. Et afin

d'en rendre compte le plus largement possible, ces actions sont filmées. Plusieurs d'entre-elles, dont celles réalisées avec le ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François Bausch et la ministre de la Famille et de l'Intégration, Corinne Cahen, ont commencé à être mises en ligne sur les réseaux sociaux de l'OGBL depuis le 3 décembre dernier, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.

Les vidéos des différentes participations à cette action continueront à être mises en ligne au fur et à mesure.

«Je dois dire que quand on n'en a pas fait l'expérience, on a bien-sûr de la compréhension pour les personnes qui sont dans cette situation, mais on le comprend encore mieux lorsqu'on y est confronté personnellement», confie notamment François Bausch lors du débriefing réalisé après son trajet en chaise roulante. «Il y a aussi des détails qui, tout d'un coup, deviennent évidents. Le trajet que nous avons fait était relativement accessible, mais néanmoins, quand on attend à la gare du Pfaffenthal et qu'on découvre que le train (pour lequel on a dû s'enregistrer à l'avance), n'est heureusement pas supprimé, mais qu'il simplement a du retard – ou imaginons même que le train arrive, mais on ne peut pas y monter parce qu'il n'est pas équipé pour – on se

retrouve un peu démuné sur le quai. Pas seulement parce qu'on reste là une heure sur le quai, mais on est également insécurisé. On en vient à se poser la question, si on pourra prendre un train tout court.», poursuit le ministre.

Découvrez l'expérience faite par le ministre de la Mobilité et des Travaux publics, ainsi que celle des autres participants sur la chaîne Youtube et la principale page Facebook de l'OGBL. ◊

C'est qui le Collectif 1329?

Le Collectif 1329 est composé du département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL, du syndicat Transport sur route et Navigation/ACAL de l'OGBL, de l'association «Nëmme Mat Eis!», de l'ULC et d'Ana Pinto, l'auteure en 2019 de la pétition 1329 (d'où le nom du collectif) réclamant la gratuité des transports pour les personnes à mobilité réduite.



Arrêts de bus et quais de gare actuellement dans le pays

Seuls 17 % sont aménagés pour pouvoir accueillir des personnes en fauteuil roulant. Seuls 7 % sont équipés de bandes podotactile dont ont besoin les personnes malvoyantes

Äischdall-Attert



Le 15 octobre 2021, la section Äischdall-Attert avait tenu son assemblée des membres au restaurant Brälläffel à Kleinbettingen. De nombreux membres avaient répondu à l'invitation. Les jubilaires présents ont été honorés pour leur adhésion méritante et de longue date. Après le mot de bienvenue du président Raymond Mersch et la présentation des rapports de la secrétaire Nicole Wester-Neuen et du caissier Josy Reding, les participants ont beaucoup discuté autour d'un bon repas. Tout s'est déroulé sous le régime du CovidCheck.

Audun Villerupt Pays-Haut



Sur une idée de Nando Pasqualoni, le comité OGBL Audun-le-Tiche Villerupt Pays-Haut invite les sections frontalières françaises ainsi que la section d'Esch afin de discuter du livre « Les rouges et le noir » de Claude Frisoni et Raymond Reuter.

Musel-Sauer



Soirée amicale au Dechenskeller

La section Musel-Sauer a fêté ses jubilaires le 13 novembre 2021 au Bistro Quai à Grevenmacher.

Clervaux-Hosingen



Le dimanche 10 octobre 2021, l'assemblée des membres et l'hommage aux jubilaires de la section ont eu lieu dans l'après-midi à la Robbescheier à Munshausen. Le 5 novembre 2021, deux membres du comité de la section, Michel Godroid et Leon Rizzi, ont été honorés pour leurs 40 ans d'affiliation.



Uelzecht/Mess



Le comité de la section Uelzecht/Mess est heureux d'avoir enfin pu organiser leur assemblée des membres après deux ans en date du 15 octobre 2021 à Mondercange. La soirée a été accompagnée par un encadrement musical de Patrick Wilmes.

VSE



Le 15 octobre 2021 a eu lieu l'assemblée des membres de la section «Vereenegt Sektiounen Ettelbréck» dans la salle des fêtes à Bissen. Presque 90 personnes étaient présentes, dont 7 jubilaires qui ont reçu un cadeau en l'honneur de leur longue ancienneté à l'OGBL.

Volmerange-les-Mines



La section a participé au Téléthon 2021 à Volmerange-Les-Mines le 4 décembre. Un don a été fait en faveur de la recherche, et des maladies rares.



Uelzechtall



Le vendredi 12 novembre, l'OGBL-Uelzechtall a tenu son assemblée générale annuelle. 65 membres ont répondu à l'invitation. Sur les 70 jubilaires à honorer, 15 étaient présents. L'exposé de Nico Bodry sur l'aide au développement de l'ONG OGBL a été au centre de l'assemblée. Ensuite, les jubilaires présents ont été honorés et la soirée s'est terminée dans la bonne humeur avec de la musique, de la nourriture et des boissons.



Frontalières, Frontaliers Belges

Vous pratiquez régulièrement du sport, de la marche, du jogging, du VTT ou encore du vélo de route? Vous pouvez dès lors vous protéger du froid grâce au «tour de cou» que la section des frontaliers belges vous offre.

Il suffit de le commander par mail à l'adresse fb152480@skynet.be

Luxembourg-Centre



Saint Nicolas, de la section Luxembourg-centre, était en tournée en décembre dans le centre à divers endroits, e.a. à Beggen et au Parc Neumann



Fête des élèves méritants le 23 octobre à Weimerskirch



La fête des pensionnés a eu lieu le 15 octobre 2021 au restaurant Siweburen. C'était un grand succès. De nombreuses personnes s'étaient inscrites. Le tout sous les règles du CovidCheck.

agenda

Date	Heure	Section	Évènement
11.12	10h00	Volmerange-les Mines	Noël des enfants 📍 Cinéma GRAND ECRAN, Serémange-Erzange
11.12	13h30	Thionville-Metz	Noël des enfants 📍 Cinéma LA SCALA, Thionville
12.12	10h20	Kordall	Fête des jubilaires 📍 Hôtel Gulliver, Bascharage
17.12	15h00	Kayldall	Fête des retraités 📍 Centre culturel, Rumelange
18+ 19.12.	14h00	Audun Villerupt Pays-Haut	Fête de Noël 📍 Salle des fêtes, Villerupt
02.01.	19h00	Gemeng Suessem	Pot nouvel an 📍 Maison Battin, Belvaux
22.01	9h30	Musel Sauer	Petit-déjeuner-débat «La semaine des 4 jours: Un modèle réaliste?» 📍 Hôtel Simon Plaza

*En cette fin d'année,
les sections de l'OGBL
tiennent à honorer
la mémoire de tous
les membres décédés
au cours de l'année
écoulée et expriment
toute leur sympathie
aux proches des
défunts.*



***Minute de silence à la mémoire du collègue décédé,
Tun Steffen***

La section des pensionnés d'Esch-sur-Alzette et le département des pensionnés de l'OGBL, a profité de la traditionnelle fête du poisson qui s'est tenue le 10 septembre dernier aux étangs de Clemency, pour rendre hommage, en présence de son épouse et de sa fille, au collègue décédé Tun Steffen.

Un petit cadeau a été remis à cette occasion à la famille Steffen. Le collègue Tun Steffen était un militant de l'OGBL estimé et honorable, toujours prêt à s'engager pour les salariés et les pensionnés.

Tun a laissé un grand vide et l'OGBL ne l'oubliera pas.

Comment doivent procéder désormais les frontaliers allemands après l'introduction en Allemagne du certificat électronique d'incapacité de travail?



Carmen Sales est conseillère au Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL et spécialisée dans les questions touchant plus particulièrement les frontaliers allemands.

En Allemagne, le certificat d'incapacité de travail se présente désormais sous forme électronique. Mais comment faire lorsque l'on travaille au Luxembourg et qu'il faut fournir une copie de son certificat à son employeur et à la CNS? C'est la question à laquelle vient répondre **Carmen Sales**.

Qu'est-ce qui a changé exactement au 1^{er} octobre dernier en Allemagne concernant les certificats d'incapacité de travail?

Ce qui a changé en Allemagne depuis le 1^{er} octobre 2021, c'est que le certificat d'incapacité de travail est devenu électronique. Cela signifie que les médecins en Allemagne ne délivrent en principe plus ce certificat sous forme papier à leurs patients. Ces certificats sont désormais transmis directement, sous forme numérique, par les cabinets médicaux aux caisses d'assurance-maladie allemandes.

Ce qui peut évidemment poser un problème pour les résidents allemands qui travaillent au Luxembourg et qui doivent donc remettre une copie du certificat à leur

employeur ainsi qu'une autre copie à la CNS...

Effectivement, car le système du certificat électronique d'incapacité de travail, comme on sait, n'existe pas au Luxembourg. La CNS est actuellement en train de chercher avec les autorités allemandes une solution définitive à ce problème auquel sont désormais confrontés tous les frontaliers allemands. En attendant, une solution transitoire a pu être trouvée. Celle-ci vaudra au moins jusqu'au 1^{er} juillet 2022.

En quoi consiste cette solution transitoire?

Dans cette phase transitoire, c'est-à-dire jusqu'au 1^{er} juillet 2022, un salarié frontalier qui se retrouve en incapacité de travail peut désormais continuer à obtenir des copies de son certificat sous forme papier de la part de son médecin en Allemagne. Il doit néanmoins en faire la demande explicite à son médecin. Et ce dernier est quant à lui dans l'obligation de les lui fournir, en les imprimant à partir de son logiciel. Mais attention, les médecins en Allemagne n'impriment plus trois documents, mais seulement

deux documents: un premier pour l'employeur où ne figure pas de diagnostic et un second pour le patient qui mentionne le diagnostic.

Et comment doivent procéder les personnes concernées par rapport à la CNS?

Alors, pour déclarer l'incapacité de travail à la CNS, il est important tout d'abord de souligner que les personnes concernées doivent utiliser la seconde copie que leur a fourni leur médecin, c'est-à-dire celle qui mentionne le diagnostic. Et puis, il y a deux possibilités: soit elles en font une copie qu'elles gardent et envoient l'original par courrier à la CNS, soit elles envoient le document à la CNS sous forme scanné et ainsi elles gardent l'original. J'en profite également pour attirer l'attention sur le fait que le certificat pour incapacité de travail doit absolument être envoyé à la CNS au plus tard le 3^e jour de l'incapacité.

Envoyer le certificat à son employeur avec accusé de réception

Carmen Sales ne compte plus le nombre de personnes qu'elle a reçu dans son



bureau, effondrées, après avoir été licenciées avec effet immédiat par leur employeur, au motif que celui-ci n'aurait pas reçu de certificat d'incapacité de travail de leur part pour justifier leur absence au travail. D'où le vive conseil de Carmen Sales: «Envoyez toujours le certificat d'incapacité de travail à votre employeur avec accusé de réception». En effet, sans trace de réception du document par l'employeur, ce dernier est tout à fait en droit de licencier avec effet immédiat. Mieux vaut ne pas prendre de risque! ◊

Pour envoyer son certificat d'incapacité de travail à la CNS:

- par email à:
saisieCIT.cns@secu.lu

- par courrier à:
CNS - Incapacité de travail
L-2980 Luxembourg

Important: Envoyer le certificat à son employeur avec accusé de réception

**Service Information,
Conseil & Assistance**

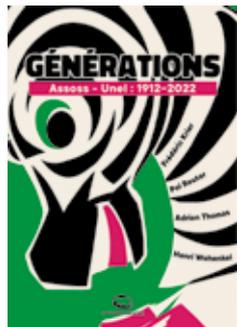
Si vous avez d'autres questions ou des problèmes particuliers, nous serons heureux de vous conseiller, veuillez utiliser notre formulaire de contact à l'adresse: contact.ogbl.lu



Attention:

Toutes nos agences sont fermées du 24 décembre 2021 au 2 janvier 2022 inclus.

Livres à découvrir



Généralions Assoss - Unel: 1912-2022

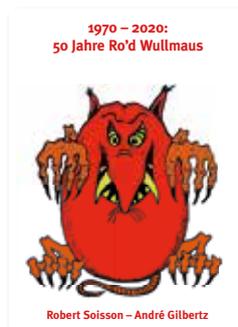
De la Belle Époque à l'entre-deux-guerres, des Trente Glorieuses aux années 2000, peu de groupes sociaux au Luxembourg ont connu autant de transformations que les étudiants. Alors qu'ils formaient encore une petite élite au début du 20^e siècle, l'accès à l'enseignement supérieur se massifie et se féminise progressivement à partir des années 1960.

Les étudiants ont été parties prenantes de toutes les mobilisations: combat pour une république luxembourgeoise en 1918-1919, opposition à la guerre du Vietnam et à l'intervention armée en Irak, mouvement pour le climat, mais aussi batailles pour la démocratisation de l'accès aux études supérieures et pour des conditions d'études décentes.

À travers l'histoire de l'Association générale des étudiants luxembourgeois (Assoss) et de l'Union nationale des étudiants du Luxembourg (UNEL), ce livre retrace les trajectoires d'organisations et de militants étudiants pris entre ouverture internationale et ancrage national, politique partisane et mouvements collectifs, petits matins désenchantés et rêves du Grand soir.

Auteurs: Frédéric Krier, Pol Reuter, Adrien Thomas, Henri Wehenkel. Éditions Capybarabooks.

Disponible dans toutes les librairies luxembourgeoises - 20 €.



50 ans «Ro'd Wullmaus»

Entre 1970 et 1979, 38 numéros de «Ro'd Wullmaus» ont été publiés. Les auteurs ont voulu fêter cet anniversaire avec une publication de qualité. Sur 540 pages, réparties en 20 chapitres, richement illustrées, se définit sous vos yeux un chapitre de l'histoire contemporaine qui suscite encore aujourd'hui excitation et commentaires.

La «Wullmaus», «domm a frech» (stupide et impertinente) comme elle se définit elle-même, ne mâchait pas ses mots et n'épargnait personne. Cela a probablement conduit au premier procès politique au Luxembourg, à l'issue duquel la «Wullmaus» a été reconnue coupable de blasphème et de diffusion d'écrits pornographiques.

Le livre est édité par la Fédération Générale des Instituteurs Luxembourgeois (FGIL).

Auteurs: Robert Soisson et André Gilbertz

Disponible sur www.fgilshop.lu 55 € plus frais d'envoi.



Quelques nouvelles des enfants de Lorraine et de Bretagne

Dans ce recueil de nouvelles, Frédéric Pussé, qui est par ailleurs un délégué de l'OGBL, associe ses deux régions de prédilection: la Bretagne et la vallée de la Fensch. Au fil des pages, on entre dans les histoires peu communes et pourtant si criantes de réalité de ces enfants de Lorraine et de Bretagne.

Parfois tragiques ou comiques, parfois épiques ou banals, parfois heureux ou malheureux, et parfois un peu de tout cela à la fois, les destins, les aventures et les rêves de ces enfants, petits ou grands, jeunes ou moins jeunes, nous font voyager d'un bout à l'autre de la France, mais aussi, d'un bout à l'autre de nos émotions. On plonge avec elles et avec eux dans leurs univers, fait de bonheur, de drames, de sentiments, de courage, d'espoir et de désespoir, de rires, de souffrances, de secrets, et de larmes... de tristesse ou de joie.

L'auteur signe ici son premier recueil de nouvelles, sur quelques-uns de ses thèmes de prédilection comme les injustices faites aux enfants, la lutte contre les dominations, ou bien encore l'émancipation et la liberté, tout en évoquant ses deux régions de cœur, la Lorraine et la Bretagne.

Auteur: Frédéric Pussé

Disponible au café Streik! à Esch-sur-Alzette - 13 €.

merci



L'ONG OGBL Solidarité Syndicale a.s.b.l. œuvre dans les pays dits du Sud pour la justice et la protection sociale, le travail décent, le droit du travail et le syndicalisme.

Actuellement, l'ONG travaille sur sur 2 projets notamment en Bolivie (Travail digne) et au Cap Vert (Formation syndicale).

La réalisation de ces projets n'est possible que grâce au soutien de nos généreux donateurs. Nous tenons à profiter de cette occasion pour remercier également les institutions et les sections de l'OGBL qui ont bien voulu faire un don au profit de notre ONG OGBL Solidarité Syndicale cette année.

OGBL section d'entreprise BGL Luxembourg
A.s.b.l. Amitiés Luxembourg - Amérique latine
Banque Raiffeisen
WeThink Sarl-S
FNCTTFEL-Landesverband
FGIL Ligue luxembourgeoise
de l'enseignement a.s.b.l.

OGBL section Kayldall
OGBL section Kordall
OGBL section d'entreprise BIL Luxembourg
OGBL section Aischdall/Attert
Vereenegt Sektioonen OGBL Ettelbréck
OGBL Sektion Deutsche Grenzgänger
Commune Pétange



Faire un don

Si vous désirez faire un don, vous pouvez le faire en faisant un versement au compte ci-dessous.

CCPLLULL LU54 1111 0828 4810 0000

ogbl.lu/solidaritesyndicale —  solidaritesyndicale
ogbl@ogbl.lu — ben.toussaint@ogbl.lu — T. +352 621 733 497



ONG OGBL
Solidarité syndicale asbl

Schëi 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