

# AKTUELL

#2 2023 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



**DOSSIER**  
Programme  
du 1<sup>er</sup> Mai

**L'OGBL fait une percée,  
mais la lutte continue**

# AKTUELL

#2 2023 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |

AKTUELL - Le magazine de l'OGBL

#### Editeur

OGBL «Onafhängege  
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](http://www.ogbl.lu)  
e-mail: [ogbl@ogbl.lu](mailto:ogbl@ogbl.lu)

#### Éditeur responsable pour la Belgique

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

#### Impression

Techprint Esch/Lankelz  
Avril 2023

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

TE PRINTED IN  
LUXEMBOURG



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-32
Un nouvel accord tripartite qui renforce le pouvoir d'achat et qui garantit l'index Une percée sur le barème fiscal, mais le combat continue! L'OGBL signe des accords de coopération avec l'AMELUX et l'ALMEVS Le nouvel index est arrivé... mais ce fut un accouchement difficile! La ligne rouge Un nouveau cadre légal contre le harcèlement moral au travail Vers une harmonisation des dispositions en matière de télétravail? «Donnez-nous une nouvelle loi sur les conventions collectives, monsieur le ministre!» La mobilisation se poursuit contre la réforme des retraites en France Pour l'index et le pouvoir d'achat... également en Belgique	
◆ Echos du terrain	P 33-47
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Regards	P 48-57
La lutte pour l'égalité continue Les discriminations envers les femmes persistent dans le monde du travail Conseil supérieur à l'Égalité: la Ministre de l'Égalité balaie le modèle tripartite Résultat de l'enquête 2022: OGBL Equality - Le vécu des femmes au travail Sans logement et sans pouvoir d'achat, l'intégration reste virtuelle	
◆ Zoom sur les sections locales	P 58-62
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 64-65
Un employeur peut-il refuser de payer l'index à ses salariés?	

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

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

[aktuell.ogbl.lu](http://aktuell.ogbl.lu)

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



# L'OGBL compte se faire entendre

L'essai n'est pas encore complètement transformaté, il faut l'admettre, mais l'adaptation partielle du barème fiscal à l'inflation obtenu lors de la dernière tripartite par les syndicats conduits par l'OGBL constitue néanmoins une percée non négligeable qui fera du bien aux ménages en ces temps de crise du pouvoir d'achat. De manière générale, le nouvel accord tripartite conclu début mars va plutôt dans le bon sens, en consolidant les éléments positifs de l'accord tripartite de septembre et en le renforçant même sur plusieurs points. L'OGBL n'y est évidemment pas pour rien. Nous revenons largement sur cet accord dans les pages qui suivent.

Mais la lutte ne s'arrête pas pour autant. Fiscalité, salaire social minimum, réduction du temps de travail, pensions, index etc. — les chantiers sur lesquels il faut encore absolument avancer ne manquent pas. Et en cette super-année électorale, l'OGBL compte bien se faire entendre auprès des différents partis politiques en vue du scrutin national d'octobre prochain. A commencer par le discours

que prononcera le 1<sup>er</sup> mai prochain la présidente de l'OGBL à l'abbaye de Neumünster et qui sera largement consacré aux revendications qu'adresse le premier syndicat du pays au futur gouvernement.

En parlant du 1<sup>er</sup> mai, nous lui consacrons notre dossier central dans cette nouvelle édition de l'Aktuell. Les lectrices et les lecteurs pourront ainsi découvrir ce qui les attend au Grund à Luxembourg à l'occasion de la Fête du Travail et des Cultures.

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

Bonne lecture.



**Olivier Landini**  
responsable du service  
communication

## Fête du Travail & des Cultures

# 1<sup>er</sup> Mai

**10h30 > rassemblement  
& discours du 1<sup>er</sup> mai**

**→ neimënster, Lux-Grund**

**12h00 > concerts,  
spectacles & expositions**



**Vendredi, 3 mars 2023** au château de Senningen. Après 8 heures d'âpres négociations tripartites, les représentants des syndicats, du patronat et du gouvernement se présentent devant la presse. Un accord de principe vient d'être trouvé. La solitude du président de la fédération patronale UEL, Michel Reckinger (à droite), et le sourire de la présidente de l'OGBL, Nora Back (à gauche), en disent longs sur le contenu du nouvel accord tripartite. Lire en pages 10 et 11





# Brèves

◆ **Organisation générale** Danièle Nieves, qui occupait le poste de directrice de l'organisation générale au sein de l'OGBL a pris officiellement sa retraite au 31 décembre 2022. Une retraite bien méritée pour cette chenille ouvrière de l'OGBL qui aura fait quasiment toute sa carrière à l'OGBL et qui fut notamment membre du Bureau exécutif de l'OGBL.

Le poste très sensible de directrice de l'organisation générale de l'OGBL est assuré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 par Sonja Delli Zotti. Une succession anticipée de longue date et à laquelle Sonja a eu le temps de se préparer. ◇



◆ **Nouveaux paramètres sociaux** Salaire minimum, assurance maladie, pensions... les nouveaux paramètres sociaux valables au Luxembourg depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023 sont à retrouver en ligne sur le site de l'OGBL ([ogbl.lu](http://ogbl.lu)) à la rubrique «Ce qu'il faut savoir». ◇

## L'importance grandissante des conventions collectives

Dans une publication récente (*Econews* n°4, mars 2023), la Chambre des salariés (CSL) observe notamment que les salaires se révèlent de manière générale sensiblement plus élevés pour les salariés couverts par une convention collective que pour ceux qui ne le sont pas.

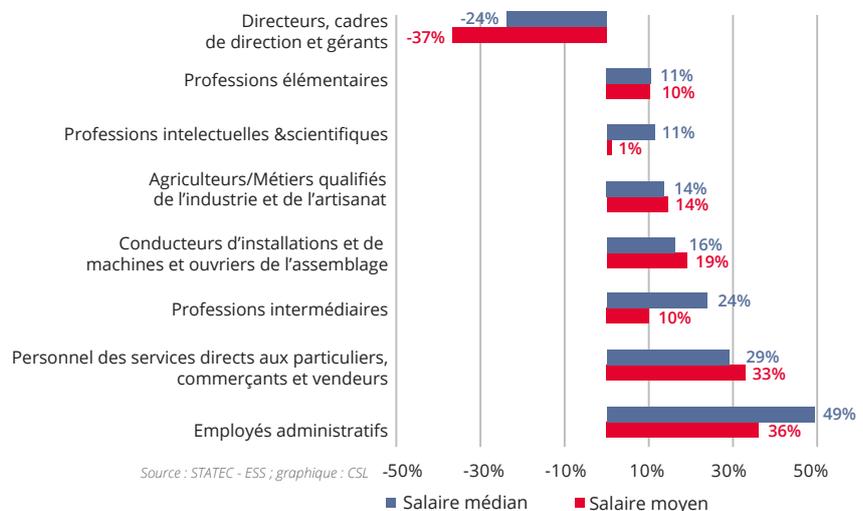
À l'exception des directeurs (et assimilés), dont la rémunération semble plus proportionnée s'ils tombent sous le champ d'application d'une convention collective, les salaires médians et moyens sont en effet considérablement plus élevés pour les salariés couverts par une convention collective de travail que pour les autres salariés, quel que soit le poste occupé d'ailleurs.

Pour les employés administratifs (caissiers, réceptionnistes, etc.), par exemple, le salaire médian est de 50 % plus élevé chez les salariés couverts par une CCT que pour ceux sans convention. Similairement, dans le personnel des services directs aux particuliers (vendeurs, coiffeurs, etc.), les salariés couverts par une CCT ont un salaire moyen qui est plus de 30 % supérieur à celui des salariés non couverts.

Il s'avère donc nécessaire que le nombre de salariés couverts par une convention collective augmente afin de pouvoir améliorer leurs conditions salariales et les conditions de travail de manière plus générale, ce qui contribuerait par ailleurs aussi à remplir l'objectif européen de 80 % de couverture conventionnelle.

Cette importance des conventions collectives n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années pour un grand nombre de salariés. Ainsi, la différence de rémunération entre salariés couverts et salariés non couverts par une convention collective de travail devient toujours plus importante. La différence, par exemple, entre le salaire médian des employés administratifs couverts et non couverts était de 50 % en 2018 alors qu'elle n'était «que» de 16 % en 2010 et de 27 % en 2014. De même, l'effet de la CCT sur le salaire moyen est passé de 1 % à 14 % de différence pour les conducteurs d'installation et de machines selon qu'ils sont couverts ou non.

La publication complète est à retrouver sur le site de la Chambre des salariés: [www.csl.lu](http://www.csl.lu) ◇



## Pour une transparence absolue sur les hausses de taux d'intérêt des banques

En raison des hausses répétées des taux d'intérêt au cours de ces derniers mois, les crédits — et surtout les crédits immobiliers — sont devenus nettement plus chers. Cela a notamment pour conséquence que de moins en moins de personnes peuvent se permettre d'emprunter et cela entraîne surtout des conséquences — parfois dramatiques — pour les consommateurs qui ont conclu par le passé un crédit à taux variable. Pour les crédits immobiliers, les hausses des taux d'intérêt entraînent parfois des augmentations à quatre chiffres des mensualités.

L'Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC) dénonce dans ce contexte la politique des banques en matière de taux d'intérêt. Le fait que les banques ne réagissent souvent pas aussi rapidement, voire pas du tout, aux baisses du taux directeur est particulièrement problématique

L'ULC exige des banques une transparence absolue en cas de hausse des taux d'intérêt et une réaction plus rapide aux futures baisses des taux directeurs ainsi qu'un ajustement conséquent des taux d'épargne. Les banques doivent mieux informer leurs clients et leur donner un aperçu clair des taux d'intérêt et des changements.

En raison de l'augmentation sensible des revenus due à la hausse des taux d'intérêt des crédits, l'ULC estime qu'il serait également temps de réfléchir à une réduction significative, voire à la suppression de différents frais bancaires. D'autant plus que les banques luxembourgeoises semblent se porter à merveille. L'année dernière, leur bénéfice net a finalement atteint 4,1 milliards d'euros. ◊

## Un petit pas de plus en direction du tiers payant généralisé

L'information est passée un peu inaperçue, mais la CNS propose désormais, en plus du remboursement par virement bancaire, une méthode alternative plus rapide et plus sûre pour se faire rembourser les frais de soins. Il est ainsi possible désormais de recevoir un virement instantané dans l'une des agences de la CNS. Les conditions sont les mêmes que pour le chèque, cependant le virement instantané présente l'avantage d'être effectué en quelques secondes et ne nécessite pas d'encaissement.

Pour pouvoir bénéficier du remboursement immédiat en agence sous forme de virement instantané, comme pour le chèque, deux conditions doivent être remplies. Premièrement, le montant total des frais médicaux doit atteindre au moins 100 euros par ménage. Deuxièmement, les factures ou mémoires d'honoraires doivent être acquittés de moins de 15 jours le jour de leur présentation en agence. Si l'assuré ne peut pas se déplacer

lui-même au guichet, il peut également donner l'autorisation à une personne de son choix afin que celle-ci se présente à la CNS avec ses factures, mais uniquement avec une procuration établie par l'assuré et des copies des pièces d'identité, de la sienne et de la personne autorisée à faire les démarches. La CNS met à cet effet un formulaire-type à disposition. Dans ce cas, le virement instantané est fait sur le compte de la personne qui est autorisée à présenter les factures au guichet de la CNS au nom de l'assuré.

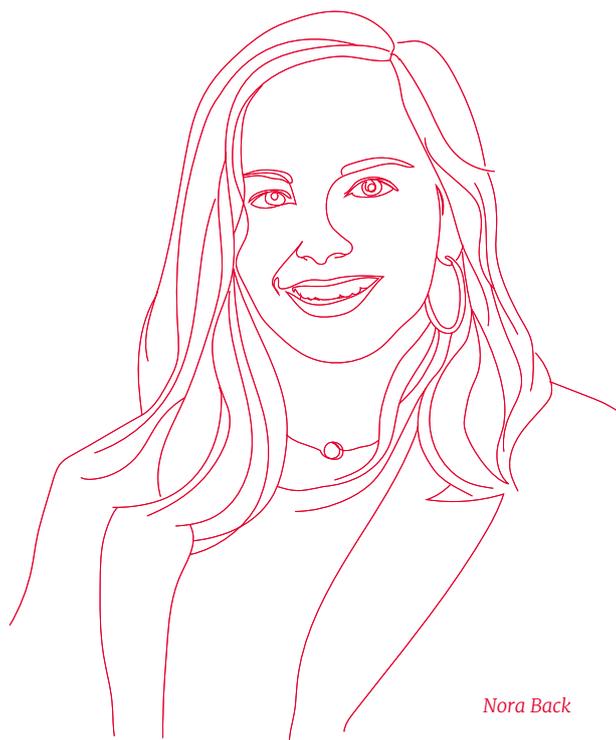
Attention toutefois: Pour pouvoir profiter du virement instantané, la banque de l'assuré doit participer au dispositif. Actuellement, le virement instantané fonctionne avec les banques suivantes: Post, Banque et Caisse d'Épargne de l'État (Spuerkeess), Banque Raiffeisen, BGL BNP Paribas et BIL (Banque Internationale à Luxembourg). Cette liste est censée être complétée au fur et à mesure.

## L'OGBL rencontre le LSAP

Des membres du Bureau exécutif de l'OGBL ont rencontré le 6 mars dernier une délégation du LSAP parmi lesquels figuraient notamment les deux coprésidents du parti, Francine Closener et Dan Biancalana ainsi que le président du groupe parlementaire, Yves Cruchten. L'entrevue, qui s'est révélée constructive, a principalement porté sur des questions touchant au logement et au système de santé ainsi que sur les résultats de la récente tripartite. ◊



# Vive le 1<sup>er</sup> mai!



Nora Back

Tous ceux qui connaissent l'OGBL savent que tous les ans, à cette période de l'année, les préparatifs en vue du 1<sup>er</sup> tournent à plein régime. L'importance et la signification de ce jour de fête sont connues de tous nos lecteurs.

Mais dans une super-année électorale, au cours de laquelle les politiciens se mettent constamment en scène à l'occasion de meetings électoraux et où le calendrier des festivités et des concerts est bien rempli, notre fête syndicale risque de se retrouver noyée dans la masse. Même si ce jour-là, nous ferons à nouveau la fête ensemble à l'abbaye de Neumünster, comme nous le faisons depuis plus de 15 ans, notre 1<sup>er</sup> mai est néanmoins bien plus qu'un simple concert. Et même si cette année tout particulièrement, l'un ou l'autre politicien viendra trinquer avec nous, notre Fête du travail demeure bien plus qu'une simple fête.

C'est pourquoi il nous est important de rappeler que cette journée toute particulière vient chaque année rendre hommage aux hommes et aux femmes qui, depuis le début du mouvement syndical, se sont battus pour les grandes conquêtes sociales. Le

1<sup>er</sup> mai est fêté et il doit l'être. Mais nous ne célébrons pas uniquement les succès syndicaux du passé! Quiconque célèbre les succès du passé, doit aussi les défendre et continuer à les élargir. C'est pourquoi le 1<sup>er</sup> mai est aussi une journée de revendications politiques tournées vers l'avenir.

En ce sens, l'OGBL a à nouveau décidé d'associer les festivités culturelles à son 1<sup>er</sup> mai politique. Tout se déroulera la même journée. Le matin, nous nous rassemblerons à l'occasion du discours du 1<sup>er</sup> mai, avant que la Fête du Travail et des Cultures ne prenne le relais. Tous les ans, de nombreuses personnes viennent s'y retrouver pour faire la fête, écouter des concerts, prendre part à des ateliers et assister à des spectacles. Des amis et des familles, les militants et les membres de l'OGBL se retrouvent pour partager ce qui fait l'essence même d'un syndicat: la cohésion sociale.

---

## Le matin, nous nous rassemblerons à l'occasion du discours du 1<sup>er</sup> mai, avant que la Fête du Travail et des Cultures ne prenne le relais.

---

Comme déjà mentionné, cette année, à seulement quelques mois de la tenue des élections nationales, il importe tout particulièrement à l'OGBL d'adresser ses principales revendications aux partis politiques.

Pour plus de justice fiscale. Pour l'augmentation du salaire social minimum. Pour une réduction du temps de travail avec maintien intégral du salaire. Pour l'amélioration de notre système de pensions. Et bien évidemment, pour la défense de l'index.

Ces revendications et bien d'autres encore doivent être posées le jour du 1<sup>er</sup> mai, mais aussi au-delà, pour un avenir avec plus de justice sociale.

Car c'est précisément dans les périodes d'incertitudes économiques, de crises multiples et d'inflation croissante que la force collective des travailleurs est chaque fois à nouveau attaquée. C'est ce que l'on constate actuellement dans nos pays voisins, où l'on tente d'affaiblir le mouvement syndical. Il est clair que seule la solidarité au sein du syndicat permet de repousser toutes les attaques.

En ces temps marquées par des discours anxiogènes et des attaques permanentes contre nos salaires et nos acquis sociaux, nous avons plus que jamais besoin de syndicats forts. C'est aussi pour cela que nous devons être présents en nombre ce 1<sup>er</sup> mai 2023.

La période préélectorale est également l'occasion de tirer un bilan politique. La politique ne peut pas prétendre avoir réussi si les inégalités sociales ont été aggravées au lieu d'être réduites.

Nous n'avons pas besoin de fausses promesses, mais d'actes forts. Le 1<sup>er</sup> mai est aussi l'occasion de tendre un miroir au gouvernement et de redéfinir les priorités politiques. C'est aussi pour cela que nous serons ensemble le 1<sup>er</sup> mai 2023.

**Ce n'est qu'ensemble que nous serons forts. Pour notre avenir. Vive la solidarité internationale, vive le mouvement syndical libre et vive le 1<sup>er</sup> mai! ◇**



*Nora Back, présidente de l'OGBL*

# Un nouvel accord tripartite qui renforce le pouvoir d'achat et qui garantit l'index

En mars 2022, l'OGBL avait refusé de mettre sa signature sous un accord tripartite, qui manipulait l'index en prévoyant un délai d'au moins 12 mois entre deux tranches indiciaires et qui n'envoyait rien pour lutter contre l'explosion des prix.

Après s'être mobilisé durant des mois, l'OGBL a finalement obtenu qu'un nouvel accord tripartite soit conclu en septembre 2022, prévoyant le rétablissement du fonctionnement normal de l'index et l'introduction de mesures contre l'inflation, en particulier au niveau des prix de l'énergie.

Le nouvel accord tripartite, trouvé en fin de journée le 3 mars et signé le 7 mars 2023, consolide l'accord de septembre et le renforce même sur plusieurs points.

## Index et plafonnement des prix de l'énergie

- L'accord garantit le fonctionnement normal de l'index jusqu'à la fin de l'année 2024. Aucune manipulation et aucun nouveau report de tranche ne sont prévus. Face aux attaques persistantes contre l'index de la part des milieux patronaux en amont de la tripartite, il s'agit d'un nouveau succès de l'action conséquente de l'OGBL dans sa défense de l'index.
- La compensation pour les employeurs de l'éventuelle tranche d'indexation annoncée pour le 4<sup>e</sup> trimestre 2023

– prévue par l'accord de septembre – se fera à travers la Mutualité des employeurs et touchera à sa fin en janvier 2024. Une logique de subvention permanente par l'Etat des hausses salariales a ainsi pu être évitée. A noter que les salariés et les pensionnés recevront l'intégralité de cette tranche, au moment où elle sera due.

- Les mesures visant à plafonner les prix de l'énergie (électricité, gaz, mazout, pellets...) seront quant à elles prolongées jusqu'au 31 décembre 2024. Il s'agit d'une mesure importante pour éviter un nouveau choc inflationniste en 2024. Cette mesure donne une sécurité aux consommateurs, qui ne connaîtront ainsi pas de hausses importantes de leur facture énergétique.

## Une première étape vers plus de justice fiscale

A la demande insistante des syndicats, la question de l'ajustement du barème de l'impôt s'est finalement retrouvée, en dernière minute, à l'ordre du jour de la tripartite, malgré l'opposition du patronat.

Plus encore, les négociations tripartites ont permis de déboucher sur un premier ajustement du barème, qui se fera en deux temps:

- En 2023, les contribuables recevront un crédit d'impôt équivalent à l'impact de deux tranches indiciaires sur leur imposition personnelle. Ce crédit sera appliqué dès l'adoption de la loi

tripartite avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le barème de l'impôt sera augmenté de 6,37%, soit l'équivalent de 2,5 tranches indiciaires.

Il s'agit d'un premier pas important pour mettre fin au phénomène de la progression froide. L'OGBL maintient toutefois sa revendication d'un ajustement qui prend en compte l'ensemble des hausses appliquées depuis 2017 ainsi que la réintroduction d'un mécanisme d'ajustement automatique du barème de l'impôt de l'inflation. Ces éléments devront faire l'objet d'une réforme fiscale globale, dont l'objectif premier devra être plus de justice fiscale.

## Mesures en faveur du logement et du climat

Outre les deux points principaux touchant à l'index et au barème de l'impôt, la tripartite a également retenu une série de mesures plus ponctuelles, en prévoyant notamment des aides supplémentaires dans le contexte de la crise du logement, mais aussi de la transition écologique. Pour n'en citer que quelques-unes:

- le crédit d'impôt sur les actes notariés lors de l'acquisition d'un logement («bëllegen Akt») est augmenté de 20 000 euros à 30 000 euros
- dans un contexte de forte hausse des taux d'intérêts, le plafond de déduction des intérêts hypothécaires est augmenté de 50 %

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le barème de l'impôt sera augmenté de 6,37 %, soit l'équivalent de 2,5 tranches indiciaires. Il s'agit d'un premier pas important pour mettre fin au phénomène de la progression froide.**



- l'exonération fiscale pour les particuliers concernant l'énergie générée par des panneaux photovoltaïques est revue à la hausse
- la compensation de la taxe CO<sub>2</sub> est prolongée sous forme d'un nouveau crédit d'impôt climat permanent
- l'État continue à prendre en charge le surcoût énergétique pour limiter les

hausse des tarifs des maisons de soins

- un équivalent crédit d'impôt de 84 euros sera versée aux bénéficiaires du REVIS et du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) jusqu'au 31 décembre 2024

Pour l'OGBL, le nouvel accord tripartite renforce le pouvoir d'achat des ménages,

sans impacter de façon négative les salariés et les pensionnés. Les attaques contre l'index ont une nouvelle fois pu être repoussées. L'OGBL peut donc soutenir le nouvel accord tripartite, qui n'aurait certainement pas été possible sans son engagement continu pour le pouvoir d'achat des gens, la défense de l'index et l'ajustement du barème de l'impôt à l'inflation.◊

# Une percée sur le barème fiscal, mais le combat continue!



Le Comité national de l'OGBL était réuni le 28 mars dernier à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. Et il est tout d'abord revenu sur l'accord tripartite conclu en mars dernier. «C'est un bon accord tripartite (...) Il constitue un grand soutien au pouvoir d'achat des ménages», a notamment souligné la présidente de l'OGBL.

Les mesures retenues dans cet accord, ainsi que dans l'accord de septembre 2022, ont également permis de maintenir sous contrôle l'inflation. Il est d'ailleurs intéressant d'observer dans ce contexte que le Luxembourg affiche actuellement le taux d'inflation le plus bas de toute l'Eu-

rope, suivi de la Belgique – l'un des rares autres pays avec le Luxembourg à disposer d'un système d'indexation des salaires. Des chiffres qui démontrent une nouvelle fois que la thèse défendue par tous les milieux antisindicaux, selon laquelle l'index alimenterait lui-même l'inflation, le soi-disant «effet d'auto-allumage», demeure un pur mythe.

Face à certaines critiques émises à l'encontre des mesures décidées dans le cadre de cet accord tripartite – son soi-disant manque de ciblage social – le Comité national a également tenu à apporter plusieurs clarifications. Tout d'abord, il faut rappeler que la crise du pouvoir d'achat s'étend actuellement jusque dans

les classes moyennes et qu'il était donc tout à fait important de veiller à ce que non seulement les ménages à petits revenus soient soutenus, mais également les ménages à revenu moyen.

Ensuite, il faut voir que même le plafonnement des prix de l'énergie constitue une mesure sociale. En effet, même si les hauts salaires profitent également du plafonnement des prix de l'énergie, les principaux bénéficiaires n'en demeurent pas moins les petits et moyens salaires, qui consacrent en moyenne une part bien plus importante de leurs revenus aux coûts énergétiques.

L'augmentation du crédit d'impôt sur les

actes notariés lors de l'acquisition d'un logement («bëllegen Akt»), qui s'adresse principalement aux jeunes actifs, comporte en soi aussi une dimension sociale, au regard de la population que vise cette mesure.

Enfin, en ce qui concerne l'adaptation du barème fiscal à l'inflation – qui constituait la principale revendication de l'OGBL dans le cadre de ces négociations tripartites et qui a été partiellement retenue dans l'accord – le Comité national rappelle que même si les hauts salaires en profitent également, ce sont à nouveau les petits et moyens salaires qui en sont les principaux bénéficiaires, sachant que ces derniers sont les principales victimes de la «progression froide» résultant de la non-adaptation du barème à l'inflation.

L'OGBL a également tenu à replacer sa revendication relative à l'adaptation du barème fiscal à l'inflation dans son contexte, en rappelant que l'OGBL dispose par ailleurs de tout un cahier de revendications bien plus vaste en matière de fiscalité. Sachant toutefois que le gouvernement avait clairement fait savoir depuis un certain temps déjà qu'il ne procéderait plus à une grande réforme fiscale au cours de cette législature, l'OGBL avait décidé de se concentrer sur cette seule revendication qui devenait plus qu'urgente, au regard de la pression actuelle sur le pouvoir d'achat des ménages.

En effet, si rien n'avait été entrepris, les ménages auraient subi entre 2017 et la fin de l'année 2023 pas moins de 8 augmentations d'impôts. Pour un salaire brut de 5000 euros – qui est le niveau de revenu le plus affecté actuellement par la progression froide – cela aurait constitué une augmentation d'impôts de l'ordre de

2000 euros par an sur cette période. «Il était urgent de faire quelque chose à ce niveau pour renforcer le pouvoir d'achat des ménages. Nous n'avons pas réussi à tout obtenir. Nous l'avons dit, mais c'est un premier pas symbolique très important. Et nous continuons à revendiquer l'adaptation complète», a ainsi indiqué Nora Back. Une percée d'autant plus importante qu'une semaine avant la tripartite, le gouvernement s'y opposait encore fermement, qualifiant ce type de mesure carrément d'«irresponsable» et de «hara-kiri financier».

Les autres revendications de l'OGBL en matière de fiscalité n'ont pas disparu pour autant. Bien au contraire. La politique fiscale menée au Luxembourg demeure en effet profondément injuste et il faut renverser la tendance. L'OGBL compte d'ailleurs formuler clairement ses revendications à l'adresse des partis politiques en vue des élections nationales d'octobre 2023.

En matière de fiscalité, outre l'adaptation complète du barème à l'inflation, l'OGBL revendique notamment une exonération du salaire social minimum, l'étirement du barème pour que la charge fiscale augmente plus lentement en fonction des revenus ainsi que l'ajout de tranches d'imposition supplémentaires pour les plus hauts revenus.

Mais l'OGBL pointe également une autre injustice flagrante: les revenus du capital sont scandaleusement moins imposés que les revenus du travail. Là aussi, il est temps d'agir.

Autre priorité de l'OGBL dans la perspective des élections nationales d'octobre: le salaire social minimum qui doit absolu-

ment augmenter et ce de façon structurelle. Ce dernier n'a augmenté modestement que de 0,9 % au cours des dernières années au-delà de l'ajustement régulier à l'évolution générale des salaires, alors que l'OGBL revendique depuis des années une augmentation de 10 %.

La réforme de la loi sur les conventions collectives constitue une autre revendication phare de l'OGBL à l'adresse des partis politiques en vue des élections. Celle-ci n'est en effet plus adaptée à la réalité économique du pays. Le programme de coalition prévoyait une telle réforme, mais elle n'a malheureusement pas été mise en œuvre. Tout reste à faire.

Sans surprise, l'OGBL compte également scruter de près comment se positionnent les partis en ce qui concerne l'index, qui reste une ligne rouge pour l'OGBL. Enfin, la réduction du temps de travail ainsi que la défense et même l'amélioration de notre système de pension constituent deux autres revendications phares de l'OGBL en vue des élections législatives.

Le discours du 1<sup>er</sup> mai de l'OGBL devrait largement détailler ses revendications. ◊

## L'OGBL et l'ALMEVS signent un accord de coopération

L'OGBL et l'Association Luxembourgeoise des Médecins en Voie de Spécialisation (ALMEVS) ont signé le 16 mars 2023 un accord prévoyant à l'avenir une collaboration plus étroite. L'objectif est de revaloriser le statut des médecins luxembourgeois en formation.



Depuis près de trois ans, la situation tendue dans le secteur met en évidence l'importance d'un système de santé fonctionnant sans faille. Le fait que les médecins luxembourgeois en formation constituent l'un des piliers de ce système, est trop souvent oublié et leur engagement n'a été que très peu reconnu par le passé. Pour pouvoir continuer à garantir des soins de santé de haute qualité, cette situation doit changer au plus vite.

Nous rappelons qu'au Luxembourg, comme dans la plupart des pays européens, le manque de personnel qualifié dans le secteur de la santé ne cesse d'augmenter. Il est indispensable de convaincre les jeunes médecins à s'installer au Luxembourg, entre autres par de bonnes conditions de travail, afin d'assurer qu'ils reviennent au Grand-Duché après leurs études. Dans ce contexte, les deux organisations ne

demandent pas seulement une rémunération adéquate, mais aussi des conditions de travail permettant de garantir une formation continue au plus haut niveau.

Pour atteindre cet objectif, les nouvelles organisations partenaires inviteront prochainement ensemble les différents acteurs de la santé du Luxembourg à des discussions ouvertes. ◊

### Accord de coopération entre l'AMELUX et l'OGBL

## Ensemble pour revaloriser l'artisanat

Après avoir collaboré pendant plusieurs mois ensemble au sujet de la revalorisation de l'artisanat et de la formation professionnelle initiale, l'Association des Maîtres d'Enseignement du Luxembourg (AMELUX a.s.b.l.) et l'OGBL formalisent et approfondissent désormais leur coopération.

Ainsi, un accord de collaboration a été signé le 27 mars entre les deux organisations, qui prévoit une intégration de l'AMELUX dans les structures de l'OGBL, plus précisément dans son syndicat Education et Sciences



(SEW/OGBL). L'AMELUX intègre ainsi les structures du SEW/OGBL et participera désormais aux activités syndicales et collaborera étroitement avec le Département Secondaire du syndicat pour toutes les questions touchant à la formation professionnelle initiale. En même temps, l'OGBL s'engage à soutenir l'AMELUX dans ses

démarches visant la valorisation de l'artisanat et en faveur des intérêts professionnels des maîtres d'enseignement dans l'enseignement public, à commencer par le soutien de sa revendication visant à ce que le brevet de maîtrise soit relevé au niveau 6 du cadre luxembourgeois des qualifications (CLQ). ◊

# Le nouvel index est arrivé... mais ce fut un accouchement difficile!

**Tous les salaires et toutes les pensions augmentent de 2,5 % au 1<sup>er</sup> avril 2023. En effet, le nouvel index est arrivé... mais ce fut un accouchement pour le moins difficile.**

Ainsi, il aura fallu attendre pas moins de neuf mois pour que cette tranche indiciaire arrive enfin dans les porte-monnaie. Si ce type de délai s'avère certes tout à fait ordinaire dans le cadre d'une grossesse, il l'est en revanche beaucoup moins lorsqu'il est question de l'index... Déclenché et dû en réalité au 1<sup>er</sup> juillet 2022, le versement de cette tranche indiciaire a été reporté à avril 2023 en raison de la décision prise par le gouvernement en mars 2022 de manipuler massivement l'index, en prévoyant notamment un délai minimal de 12 mois entre le versement de deux tranches indiciaires et ce, quelque soit le niveau de l'inflation.

Seul l'OGBL s'est opposé à l'époque à cette manipulation de l'index et seul l'OGBL a refusé de signer l'accord tripartite de mars 2022 contenant cette mesure qui mettait l'index en grand danger.

Attaqué de toutes parts, l'OGBL a néanmoins maintenu sa ligne rouge: hors de question de toucher à l'index! Des milliers de délégués et militants de l'OGBL se sont ensuite mobilisés et sont descendus dans la rue. Toutes les structures de l'OGBL se sont engagées dans une lutte acharnée pour la défense de ce pilier du modèle social luxembourgeois.

Et la bataille a porté ses fruits: quelques mois plus tard, lors d'une nouvelle tripartite, il a été décidé, avec l'OGBL cette fois-ci, de rétablir le fonctionnement normal de l'index. Sans l'opposition de l'OGBL et sans le rétablissement normal de l'index, la tranche

indiciaire versée en février dernier aurait par exemple aussi été reportée, et là même de 14 mois. En effet, il était initialement prévu que cette tranche ne serait versée qu'au 1<sup>er</sup> avril 2024, en gardant la logique de 12 mois entre deux tranches.

Hélas, le report de la tranche indiciaire due en principe en juillet dernier a été maintenu par le gouvernement et cette tranche est donc versée finalement en avril 2023. Notons toutefois qu'avec le versement de cette tranche, la manipulation de l'index initiée en mars 2022 prend désormais définitivement fin.

L'index, seul l'OGBL l'a défendu. Et il continuera de le faire, autant de fois que nécessaire.

L'index, tout le monde en parle. Nous le défendons. ✦



Certains salariés et pensionnés risquent d'avoir une mauvaise surprise en découvrant leur fiche de paie ou de pension du mois d'avril. En effet, malgré le versement d'une nouvelle tranche indiciaire, le montant net de leur salaire ou pension pourrait s'avérer inférieur à celui du mois précédent.

Ceci résulte du fait que le crédit d'impôt énergie dégressif mis en place l'année dernière par le gouvernement n'est plus d'application à partir du mois d'avril. Ce crédit d'impôt avait été introduit par l'accord «tripartite» de mars 2022 – qui, pour rappel n'a pas été signé par l'OGBL – pour «compenser» en quelque sorte le report de la tranche indiciaire du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 1<sup>er</sup> avril 2023, mais aussi la hausse de la taxe CO<sub>2</sub>, pour les catégories de salaire les plus basses. L'OGBL a toujours préféré à de telles mesures limitées dans le temps, des mesures structurelles, telles que l'adaptation du barème de l'impôt à l'inflation ou encore la hausse, l'extension du nombre de bénéficiaires et l'adaptation régulière de l'allocation de vie chère.

A défaut d'autres mesures, il espère désormais que le nouveau «crédit d'impôt conjoncture» décidé lors de la dernière tripartite pour compenser la non-adaptation du barème de l'impôt, qui sera appliqué avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sera bientôt voté à la Chambre des députés et versé aux bénéficiaires. Les ménages en ont bien besoin.

# La ligne rouge

## «Vous avez désormais le choix: soit l'index «plafonné», soit la neutralisation des produits pétroliers dans l'index» !

C'était le 27 avril 2010 et il ne s'agissait pas d'un sondage de l'ILRES, mais du ministre d'Etat Juncker qui faisait pression sur les syndicats lors de la tripartite. Ces derniers ne se sont pas laissés prendre au piège et ont laissé à Juncker le soin de déclarer l'échec des négociations et d'y mettre un terme.

Imaginez un instant: Les syndicats auraient accepté de neutraliser l'indexation des produits pétroliers! Vu l'explosion actuelle des prix des produits énergétiques, la perte générale en pouvoir d'achat de la population aurait été énorme.

Lorsque début 2012, la tripartite échoua à nouveau, le président de l'OGBL de l'époque, Jean-Claude Reding, précisa que le Premier ministre ne cherchait qu'à vider de sa substance le mécanisme de

l'indexation: «Juncker veut absolument faire disparaître l'index. Depuis 2006, il n'a cessé d'essayer de limiter l'adaptation automatique des salaires». (*Luxemburger Wort*, 15.03.2012)

**Hier, c'est aujourd'hui. Depuis que l'inflation s'est accélérée au second semestre 2021, les attaques politiques contre notre système d'indexation connaissent un nouvel essor.**

René Winkin, directeur de la FEDIL, et Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de commerce, ont donné le coup d'envoi. Ils se sont mués en combattants du climat et, en se drapant de vert, ont réclamé pharisaïquement un panier de la ménagère «durable» afin d'extraire notamment les produits énergétiques d'origine fossiles de l'index.

Pharisien parce qu'un tel détournement du but et du sens de l'index n'ouvre pas seulement la porte à des manipulations politiques contre notre système d'indexation, mais remet également en question et sape fondamentalement tout le système luxembourgeois de formation des salaires. La réponse de l'OGBL ne s'est pas fait attendre:

«L'OGBL rejette catégoriquement un index dégenéré. Pour les ménages, la consommation d'énergie n'est pas une question de volonté, mais une nécessité existentielle. En fonction de la bourse, de la situation géographique de vie et de travail, de la situation de logement, etc., les potentiels d'économie d'énergie et la possibilité d'utiliser les transports publics sont limités. Parfois même extrêmement limités». (*OGBL-Aktuell*, 1/2022).

Et d'ajouter: «Tout discours qui insinue que la population n'a pas la volonté de vivre «durablement» est totalement déplacé et contre-productif. Si l'on dissocie les économies d'énergie ou l'augmentation de l'efficacité énergétique nécessaires en matière de politique climatique de la question sociale et de l'augmentation des inégalités sociales, on sape l'élan de la société en faveur de la préservation des ressources naturelles et de la protection du climat».

### **L'OGBL contrecarre les plans du patronat et de la politique.**

En mars 2022, la tripartite vire à la tragédie. Lorsque la CGFP et le LCGB cèdent, le gouvernement impose sa revendication

consistant à manipuler l'index: non seulement le report à avril 2023 de la tranche d'indexation de juillet 2022, mais aussi un intervalle d'au moins 12 mois entre le versement de deux tranches d'indexation.

En refusant de signer et en menant une résistance conséquente, l'OGBL n'a certes pas pu empêcher le report de la tranche de juillet, mais il a fait échouer la mise en œuvre de la limitation de l'index à une tranche par an et a ainsi empêché des manipulations supplémentaires de l'index qui auraient très probablement conduit à la perte d'au moins une tranche d'indexation.

L'accord tripartite de septembre 2022 a envoyé cette partie de l'accord de mars dans le désert et a rétabli le mécanisme normal de l'index.

### L'OCDE s'attaque à l'index.

Le 17 novembre 2022, l'OCDE a présenté son rapport économique pour le Luxembourg et s'en est pris à notre mécanisme d'indexation. Par ses déclarations, l'OCDE a révélé pour la énième fois de quel côté se trouvent les intérêts de cette organisation en ce qui concerne le rapport entre capital et travail:

*«Le système de l'indexation des salaires risque d'alimenter une inflation déjà élevée en période de chocs inédits sur les prix, et pourrait nuire à la compétitivité à long terme. (...) La période actuelle de forte inflation a mis en exergue les risques inhérents au système d'indexation automatique des salaires. L'indexation des salaires est susceptible de créer une spirale salaires-prix, en particulier dans le contexte actuel d'inflation élevée et du marché du travail tendu (...).»*

Les passages que j'ai mis en gras révèlent la sournoiserie des déclarations de l'OCDE. Beaucoup de choses «pourraient être», sans que soit apportée la moindre preuve qu'elles le sont ou qu'elles le deviendront.

Depuis des décennies, les opposants à notre système d'indexation ne cessent d'affirmer que l'index déclencherait une spirale des prix salariaux qui remettrait en question la compétitivité du Luxembourg,

Ils ignorent sciemment que le STATEC a constaté à plusieurs reprises dans ses analyses qu'une spirale salaires-prix («auto-allumage») déclenchée par le mécanisme de l'index n'existe pas en tant que telle, du moins pas dans une mesure significative.

Et si une autre affirmation reste à ce jour dépourvue de toute preuve, c'est celle selon laquelle l'index conduirait à un affaiblissement de la compétitivité du Luxembourg par rapport à d'autres pays. Et rien n'indique que les adaptations actuelles de l'index changeront quoi que ce soit à cette situation!

Notre système d'indexation est une épine dans le pied de l'OCDE. C'est pourquoi elle «recommande» au gouvernement luxembourgeois de réviser notre système d'indexation à la baisse:

*«Une fois que la période actuelle d'inflation élevée aura pris fin, le gouvernement devrait, en consultation avec les partenaires*

*sociaux, réformer le mécanisme d'indexation des salaires pour mieux se prémunir contre les risques qui en découlent pour la productivité, l'emploi et l'inflation.»*

L'OGBL appelle tous les partis qui se présenteront aux élections législatives de cet automne à rejeter clairement les «recommandations» de l'OCDE qui sont hostiles aux salariés.

Ceci se réfère également à la position de soutien de l'OCDE à la revendication patronale de l'«index plafonné».

### **Vous souvenez-vous de l'accroche de RTL du 23 novembre 2022 : «51% pour l'index plafonné» ?**

A la demande de RTL et du Luxemburger Wort, la société commerciale d'études de marché et d'opinion ILRES avait posé la question «Pour ou Contre?» à «Un plafonnement de l'index — c'est-à-dire que l'index ne serait versé que jusqu'à un certain niveau de revenu brut et ne serait plus accessible à tous».



Aux politiciens qui, dans la perspective des prochaines élections législatives, laissent la porte ouverte à une discussion quant à un index «plafonné», nous conseillons une analyse plus approfondie des résultats de l'institut ILRES: 58,47 % de la tranche d'âge des 18-54 ans est contre un «index plafonné». RTL a passé sous silence le fait que les «51 % pour» affichés dans le tableau étaient dus aux «64,53 % pour» provenant de la tranche d'âge des plus de 55 ans. Conclusion: la population en âge de voter et active professionnellement se prononce majoritairement contre une manipulation de l'index sous forme d'un index «plafonné». Et plus les personnes interrogées sont jeunes, plus leur opposition est forte.

**L'«index plafonné» : le début de la fin de l'index!**

L'OGBL s'oppose catégoriquement à un plafonnement de l'index. En effet, un soi-disant «plafonnement» ne conduirait nullement à davantage de justice sociale, mais aurait l'effet contraire.

Pire encore: outre la baisse de la quote-part salariale au profit des bénéficiaires des entreprises et des actionnaires, un «plafonnement» de l'index serait synonyme d'un début d'abandon du système d'indexation dans son ensemble.

Le simple fait que les milieux patronaux trouvent sympathique la limitation du système d'indexation sous forme d'un «plafonnement» et qu'ils la préconisent, la proposent et la revendiquent, devrait suffire à mettre en garde tous les travailleurs!

Mais lorsque des ministres ou des politiciens de partis prétendant défendre le progrès social deviennent réceptifs à des superficialités démagogiques telles que «Le prix du beurre est le même pour tout le monde. Pourquoi l'index ne le serait-il pas?» et qu'ils commencent à vaciller, alors le mouvement syndical se trouve face à l'urgence d'expliquer ce qu'est l'index et ce qu'il n'est pas ou ne peut pas être.

Ensuite, il faut se souvenir de l'année 2013, lorsque Jean-Claude Juncker a fait la promotion de l'index plafonné lors du congrès du CSV.

Cette proposition avait alors été rejetée par le ministre de l'Economie et Vice-premier ministre de l'époque, Etienne Schneider: «Cela ne nous aide pas, c'est pourquoi mon parti ne le soutiendra pas».

Interrogé sur RTL-Radio, le chef de la fraction parlementaire du LSAP Lucien Lux avait averti, avec une lucidité prémonitoire, que «ce type de mesure signifierait à moyen terme la fin de l'indexation

automatique. Celle-ci commencerait alors avec un plafond de 2,5 fois le salaire minimum, qui serait ensuite systématiquement abaissé jusqu'à ce qu'il ne reste plus rien de l'index».

**En matière d'index, il faut toujours répéter de quoi il s'agit réellement!**

Le président de l'OGBL de l'époque, Jean-Claude Reding, précisait également «qu'un index plafonné aura pour conséquence que les salariés à revenus moyens recevront moins d'argent. Ceux qui peuvent vivre de leurs dividendes ou de leurs bonus ne sont pas concernés. Je n'ai pas entendu parler dans le discours de Jean-Claude Juncker d'un plafonnement des revenus élevés des managers ou des loyers. Il n'est pas non plus question pour lui d'imposer le capital. La grande masse des salariés doit recevoir moins. Ici, on ne fait qu'utiliser des slogans».

*Et de poursuivre: «En matière d'index, il faut toujours répéter de quoi il s'agit réellement: c'est un instrument de la politique salariale qui maintient le pouvoir d'achat. L'index ne change rien à l'écart entre un petit et un gros salaire. Si l'on veut plus de justice, il faut parler de politique fiscale. Je n'ai aucune compréhension pour une relance de la discussion sur l'index, sous le faux prétexte de l'équité». (Tageblatt, 12.03.2013)*

**58,47 %**

**des 18-54 ans sont contre un «index plafonné»**

Il en est ainsi. Face à l'augmentation du coût de la vie, l'échelle mobile des salaires, «l'index», vise à sauvegarder la valeur de tous les salaires qui composent l'échelle des salaires. Cette adaptation des revenus, et notamment des salaires, n'est en fait rien d'autre qu'une compensation différée dans le temps de l'augmentation des prix des biens et services vendus aux consommateurs par les entreprises.

Dans ce contexte, il convient de mentionner que pour les travailleurs qui ne sont pas couverts par une convention collective, l'index constitue la seule augmentation garantie de leur salaire (si l'on fait abstraction de l'adaptation du salaire social minimum et d'éventuelles clauses d'adaptation dans le contrat de travail individuel).

### **Ceux qui s'opposent à la baisse de la part salariale devraient se distancer de l'option d'un index plafonné.**

L'index joue donc un rôle très important dans la répartition de la valeur ajoutée économique entre le capital et le travail (répartition primaire).

Sans indexation des salaires ou en cas de manipulations de l'index ou d'une indexation limitée des salaires (par exemple par un plafonnement), la répartition de la valeur ajoutée économique créée se déplacerait en faveur du capital. La part des salaires chuterait.

Il ressort clairement de ce qui précède que l'indexation automatique des salaires doit remplir d'autres fonctions que celle d'une intervention, quelle qu'elle soit, dans le rapport entre les salaires, dans la hiérarchie des salaires.

Dans un contexte d'inflation, l'index rétablit la valeur d'un salaire donné. Il n'est pas là pour revaloriser ou dévaloriser un salaire par rapport à un autre!

En revanche, la formation de la hiérarchie des salaires relève de la responsabilité de l'employeur ou de la convention collective, s'il en existe une dans l'entreprise ou le

secteur d'activité. Et dans le cas du salaire social minimum, cette responsabilité incombe au législateur.

### **Le patronat s'intéresse-t-il à la hiérarchie des salaires? Ou s'agit-il pour lui de réduire les salaires?**

Si les employeurs souhaitent défendre une autre hiérarchie des salaires, c'est à eux qu'incombe la responsabilité de le faire!

Et ils devraient être en première ligne pour le proposer dans les négociations des conventions collectives. L'OGBL ne sera pas en reste lorsqu'il s'agira de négocier, à côté des augmentations linéaires, des montants de base, c'est-à-dire des augmentations réelles sous forme d'un montant identique pour tous dans l'entreprise ou le secteur d'entreprise, indépendamment de leur classification salariale individuelle.

Cet appel s'adresse entre autres à la Chambre de Commerce.

Dans ses «30 mesures phares» en vue des élections législatives, la chambre patronale sonne l'attaque générale contre l'index: index plafonné à partir de 1,5 fois le salaire médian (c'est-à-dire à partir d'environ 2 fois le salaire social minimum)!

Cette mesure viserait à «conférer au modèle actuellement en vigueur un caractère social et sélectif et à réduire les écarts salariaux qui en résultent».

Le tout combiné à l'instrumentalisation perfide de la crise climatique (manipulation du panier de la ménagère de l'index par élimination des produits énergétiques fossiles) et au mantra patronal: «tout au plus une seule tranche d'index par an».

Cher Monsieur Thelen. Si vous vous inquiétez du caractère «antisocial» de la hiérarchie des salaires, vous devriez, au lieu de vous en prendre à l'index, suggérer à vos amis du patronat, premièrement, d'introduire partout des conventions collectives et de s'engager en faveur d'une modernisation de la loi sur les conventions

collectives et, deuxièmement, de renoncer à l'avenir à des augmentations de salaire réelles pour les plus hauts salaires et de répartir cette masse salariale gagnée sur les classes salariales inférieures.

Pourquoi n'entend-on RIEN de vous dans ce sens?

Ou de l'ancien président de la Chambre de Commerce, Luc Frieden, qui, après le rétablissement du mécanisme normal d'indexation lors de la tripartite d'automne, regrettait «qu'on n'ait pas réussi à faire une réforme structurelle, pour une limitation de l'indexation à trois fois le salaire minimum par exemple (...)». (RTL Radio, 5 octobre 2022).

Car, comme déjà mentionné, il ne s'agit pas pour le patronat et un certain nombre de politiciens d'accroître l'équité en matière de salaires et de revenus ou d'intervenir dans la hiérarchie des salaires, mais de limiter globalement ou de démanteler notre système d'indexation! Et, par conséquent, de baisser la part salariale en général.

L'index «plafonné» n'a absolument rien à voir avec un «index social», il mérite au contraire le qualificatif d'«index patronal», destiné à réviser à la baisse la masse salariale globale. Et à jeter les bases d'une mutilation, allant jusqu'à l'abolition, du système d'indexation dans son ensemble.

### **Il y a eu des moments où le patronat était d'un autre avis**

Citons le Conseil économique et social du Luxembourg (CES) qui, dans son avis du 9 décembre 1988 sur «l'indexation des rémunérations, pensions et prestations sociales», a déclaré ce qui suit:

*«Le CES considère à l'unanimité que la limitation de l'indexation aux revenus inférieurs à un niveau plafond ne constitue pas une modalité alternative au système actuel de l'indexation des salaires. Une telle limitation risquerait de provoquer une double négociation de revalorisation des rémunérations. De plus, les salaires au-dessus du*

*plafond pourraient bénéficier d'augmentations réelles plus importantes que les salaires inférieurs au plafond.»*

Le patronat et certains politiciens ont perdu cette vision clairvoyante et lucide du Conseil économique et social: donner moins aux uns ne rapportera pas plus aux autres, mais même ... moins! Et ceux qui gagnent beaucoup, voire même encore plus, trouveront, en cas de suppression d'une partie de l'index, leur voie individuelle de négociation pour compenser cette perte!

**En cas de plafonnement de l'index, l'écart entre les hauts et les moyens salaires se creusera davantage.**

En effet, un plafonnement de l'index à 2, 3 ou 4 fois le salaire minimum légal ne désavantagerait selon toute vraisemblance pas les hauts salaires, qui disposent en général d'un pouvoir de négociation plus élevé au sein de l'entreprise.

Ils pourraient mettre leurs moutons au sec, tandis que les salaires moyens non seulement ne bénéficieraient plus de l'index complet, mais disposeraient également d'un pouvoir de négociation moindre que le haut de l'échelle salariale pour négocier des compensations salariales.

Pire encore. Il ne faut pas oublier que l'adaptation périodique du salaire social minimum et des pensions se fait sur base de l'évolution constatée du salaire moyen.

Un plafonnement de l'index freinerait la hausse de ce salaire moyen et aurait donc un effet négatif sur la réévaluation tant du salaire social minimum que de l'adaptation des pensions. Toute limitation des salaires par un plafonnement de l'index se traduira par une moindre revalorisation des bas salaires et des pensions!

**Index «plafonné»: attaque contre le modèle luxembourgeois de la fixation des salaires**

Une limitation du mécanisme d'indexation sous forme d'un plafonnement aurait



encore d'autres effets et conséquences graves. Comme l'a indiqué le Conseil économique et social (CES): «Une telle limitation risquerait de provoquer une double négociation de revalorisation des rémunérations.»

Il s'agirait en effet d'une atteinte lourde de conséquences sur le modèle spécifique luxembourgeois de la formation des salaires, qui repose sur trois piliers étroitement liés et indissociables: le mécanisme de l'index, le système des conventions collectives et le salaire social minimum.

L'exposé des motifs du projet de loi de 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements illustre cette articulation entre le mécanisme de l'index et le système des conventions collectives

et explique leurs missions respectives:

*«La compensation de la hausse des prix a de très grandes chances de peser de toute façon sur les négociations de salaires et qu'il est préférable qu'elle soit accordée périodiquement à dose modérée plutôt que d'intervenir brutalement. Cela permet de centrer les négociations collectives sur l'ampleur des augmentations des salaires réels, ce qui a d'heureux résultats. L'indexation facilite en outre la conclusion d'accords de longue durée, qui sont réputés être un facteur de stabilité, et contribue par là et par d'autres voies à rendre les relations entre employeurs et salariés plus harmonieuses».*

Mais si le mécanisme d'indexation n'était plus utilisé que de manière limitée, la pré-diction susmentionnée du Conseil écono-



mique et social (CES) se réaliserait.

Les négociations collectives ne se concentreraient plus uniquement sur les augmentations de salaire réelles, mais incluraient également l'adaptation des salaires à l'inflation.

Cela mettrait à l'écart l'avantage du système actuel, à savoir la possibilité de conclure des conventions à long terme et des conventions collectives «à la carte», c'est-à-dire adaptées à une seule entreprise.

Les conséquences sont évidentes: à partir d'un certain niveau d'inflation, des négociations difficiles et conflictuelles sont inévitables, ce qui signifie que l'avantage du système actuel de la fixation des salaires au Luxembourg, à

savoir des relations de travail plutôt peu conflictuelles et peu de jours de grève, appartiendrait au passé.

Les pays à l'étranger nous fournissent actuellement de nombreux exemples de cette situation.

### **La paix sociale en tant que facteur de stabilité et argument d'attractivité pour le site économique luxembourgeois aurait sans doute fait son temps**

La limitation du mécanisme d'indexation sous forme d'un plafonnement bouleverserait sans aucun doute l'ensemble du système des conventions collectives.

Dans les secteurs à bas salaires, qui ne tomberaient pas sous le coup de l'index plafonné, la pression patronale contre les augmentations réelles de salaire augmenterait.

Dans ces secteurs d'activités, où la hiérarchie des salaires est large, les syndicats seraient enjoint à négocier une compensation de l'inflation pour une partie des salariés.

Ce qui ne signifie rien d'autre que des intérêts salariaux divergents déclencheraient des conflits internes au sein des entreprises, ce qui aurait logiquement un impact négatif sur la force de négociation syndicale commune.

Et dans les secteurs d'entreprise qui se caractérisent globalement par une structure salariale plus élevée, le conflit sur la compensation de l'inflation deviendrait un objet de négociation central.

Il va sans dire que la législation actuelle sur les conventions collectives n'est pas adaptée, ni structurellement ni procéduralement, à une telle situation. Elle devrait être réécrite de fond en comble.

En particulier, les dispositions légales actuelles relatives à la procédure de grève et à la soi-disant obligation de paix seraient obsolètes.

### **Conclusion: ne touchez pas à l'index!**

Pour conclure, il faut retenir que la revendication d'une limitation, c'est-à-dire d'un plafonnement du système d'indexation, a un caractère profondément régressif sur le plan social.

Pour tous les salariés, en particulier pour ceux et celles des couches salariales basses et moyennes, l'idée d'un plafonnement de l'index s'attaque frontalement à notre modèle éprouvé de fixation des salaires et vise à le dissoudre à moyen ou long terme.

L'OGBL a raison de s'opposer catégoriquement à une telle manipulation de l'index. Dans l'intérêt de l'ensemble des salariés luxembourgeois.

L'index est un de nos acquis sociaux les plus importants.

Il contribue très fortement à la paix sociale. Il est un stabilisateur sur le plan social, économique et politique et doit donc être défendu de manière conséquente par toutes les forces progressistes. ◊



◊  
**André Roeltgen** secrétaire central

# Un nouveau cadre légal contre le harcèlement moral au travail

Ce 9 mars 2023, une nouvelle loi introduisant un dispositif relatif à la protection des salariés contre le harcèlement moral dans le cadre des relations de travail a bel et bien été votée à la Chambre des Députés.

L'introduction d'un cadre légal répond à une revendication de longue date de l'OGBL qui, afin de combler un certain vide juridique, avait déjà signé en 2009 un accord interprofessionnel portant sur le harcèlement et la violence au travail avec

le LCGB et l'UEL. L'OGBL salue l'initiative du gouvernement d'introduire, au-delà de cet accord interprofessionnel, un cadre légal pour lutter contre le harcèlement moral au travail. Même si des lacunes évidentes subsistent dans le texte, un certain



nombre de nouveautés viennent toutefois renforcer la protection des victimes et placer l'employeur au cœur du dispositif.

### Un texte qui prévoit une implication de l'ITM

Outre les éléments inspirés par l'accord interprofessionnel conclu entre syndicats et patronat concernant les mesures à prendre par l'employeur, si ce dernier a été informé d'un cas de harcèlement moral au sein de son entreprise, la nouvelle loi prévoit à présent une implication de l'Inspection du Travail et des Mines dans le processus. En effet, si le salarié estime que le harcèlement moral subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre des mesures adéquates, le salarié (ou la délégation du personnel avec l'accord du salarié) peut alors saisir l'ITM.

Le texte prévoit notamment que la présumée victime et le présumé auteur des faits (ou le cas échéant d'autres salariés et l'employeur ou son représentant) soient entendus par l'ITM, qui doit alors transmettre dans les 45 jours après réception du dossier un rapport complet à l'employeur. Si l'ITM statue sur l'existence d'actes de harcèlement moral, l'employeur reçoit l'injonction de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement ces actes; faute de quoi l'ITM sera alors en droit d'infliger une amende administrative à l'employeur.

### Une définition large du cadre temporel et spatial

La nouvelle loi prévoit également une définition assez large du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. La dimension temporelle implique une répétition ou une systématisation des actes sans pour autant définir un laps de temps précis. Alors que la dimension spatiale s'étend au-delà du lieu physique du travail. Ainsi, un voyage ou un déplacement professionnel, une formation externe, ou encore des communications pendant ou en dehors du temps de travail font partie intégrante de la relation de travail. La

courte définition du harcèlement moral mérite de s'appliquer à présent à une multitude de situations sans en exclure.

### Une protection aux victimes et un rôle de soutien de la délégation du personnel

La loi prévoit par ailleurs que la délégation du personnel joue un rôle d'accompagnement et de conseil auprès de la victime. De son côté, le salarié qui s'estime victime peut désormais demander à résilier son contrat de travail sans préavis et sans conséquences pour motif grave, des dommages et intérêts pouvant même lui être accordés dans certains cas.

### Des lacunes dans la loi qui auraient pu être évitées en consultant l'OGBL au préalable

A l'époque du dépôt du projet de loi en juillet 2021, l'OGBL avait exprimé son regret de ne pas avoir été consulté au préalable en tant que 1<sup>er</sup> syndicat du pays et notamment signataire de l'accord interprofessionnel existant relatif au harcèlement et à la violence au travail.

En effet, même si l'OGBL salue l'initiative du gouvernement d'introduire un vrai cadre légal visant à protéger les victimes de harcèlement moral au travail, il estime toutefois que la loi ne va pas assez loin sur bien des points. Ainsi, pour mener à bien ses missions, l'ITM devrait disposer de davantage de moyens et de compétences appropriées, ce que ne prévoit pas explicitement la loi. D'autres organismes, tels que la médecine du travail par exemple, devraient pouvoir être mobilisés sur cette problématique.

Ensuite, la loi ne touche pas au point fondamental que constitue la charge de la preuve qui continue de reposer sur la victime. Or, comme chacun le sait, il demeure très difficile à une victime de harcèlement moral de le prouver dans la pratique. L'aspect de la protection contre le licenciement devrait également s'étendre aux témoins, car ils sont d'une importance capitale dans les dossiers de harcèlement

moral et se doivent d'être autant protégés que les victimes. De plus, les amendes pour l'employeur qui ne remplirait pas ses obligations en matière de mesures nécessaires pour faire cesser les actes, restent très peu dissuasives. Le rôle de la délégation du personnel n'est ensuite pas assez mis en avant. Et le soutien et l'accompagnement des syndicats représentatifs aux victimes présumées sont même totalement inexistant dans le texte. Le principe de discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée des personnes impliquées n'est, quant à lui, pas assez pris en compte.

Enfin, qu'en est-il de l'accord interprofessionnel conclu entre partenaires sociaux en 2009 et couvrant également la problématique de la violence au travail, sujet complètement oublié dans la loi votée? A priori, cet accord reste en vigueur, au moins pour les aspects non couverts par la nouvelle loi. Or, cela risque de mener en pratique à des insécurités juridiques.

Pour conclure, et pour répondre à ces différentes problématiques, l'OGBL insiste et réclame sa consultation préalable lors d'une prochaine révision de la loi, qui constitue certes un pas en avant, mais reste lacunaire. ◊



Manon Meiresonne secrétaire centrale adjointe

**Audition à la Chambre des Députés**

# Vers une harmonisation des dispositions en matière de télétravail?

Suite au débat public, en janvier dernier, de la pétition «2 jours de télétravail par semaine pour tous», qui avait recueilli pas moins de 13 892 signatures valides, l’OGBL a été convoqué le 9 février à une audition dans le cadre d’une réunion de la sous-commission «télétravail» de la Chambre des députés. L’OGBL, qui y était représenté par Frédéric Krier et Jean-Luc De Matteis, a profité de l’occasion pour exposer ses points de vue quant aux différents aspects liés au télétravail.

Il est certain que l’utilisation du télétravail continuera désormais à être bien plus importante qu’avant la crise sanitaire. Dans de nombreux secteurs, la possibilité de recourir au télétravail est vue comme un avantage non négligeable, en particulier en raison des embouteillages que nous connaissons au Luxembourg aux heures de pointe. Le télétravail permet de gagner du temps de vie en permettant de se rendre au travail sans perdre des heures dans des bouchons ou dans des trains bondés et souvent en retard. Potentiellement, un recours plus massif au télétravail pourrait aider à décongestionner les routes et aussi à atteindre un meilleur bilan en terme d’émissions de CO<sub>2</sub>.

Néanmoins, il ne faut pas oublier — et l’OGBL l’a clairement souligné lors de l’audition à la Chambre des députés — que près de la moitié des emplois, par leur nature même, ne sont pas «télétravaillables». Ainsi, ce fait ne doit pas être négligé lorsqu’on revendique «2 jours de télétravail pour tous». Il faut au contraire faire attention à ne pas créer un clivage entre les personnes qui peuvent faire du



télétravail dans le cadre de leur fonction et les personnes pour lesquelles cela n’est pas possible.

L’OGBL a également estimé qu’il n’y a pas lieu de mettre en œuvre une nouvelle loi «télétravail», sachant qu’un accord interprofessionnel entre les syndicats nationaux représentatifs (OGBL et LCGB) et l’union des employeurs (UEL) a été signé le 20 octobre 2020 et déclaré d’obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Cet accord règle non seulement le télétravail d’une manière plus flexible que l’accord précédent, mais il est aussi le premier accord de ce type entre partenaires sociaux, où des droits de

codécision supplémentaires avec la délégation du personnel sont introduits.

Si cet accord ne couvre pas les fonctionnaires et employés de l’Etat, il faut savoir qu’un projet de loi visant à régler le télétravail dans la Fonction publique et s’inspirant dans ses grandes lignes de l’accord interprofessionnel, est actuellement en discussion à la Chambre des députés

Cela n’empêche que certaines adaptations législatives ponctuelles sont encore à prévoir. Ainsi l’accord interprofessionnel demandait au législateur d’intégrer la dimension du télétravail dans la législation sur la sécurité et la santé au travail.



Si l'accord du 20 octobre 2020 prévoit que le matériel de travail, en particulier informatique, est à la charge de l'employeur en cas de télétravail régulier, le salarié concerné peut néanmoins avoir des coûts supplémentaires liés à son poste de travail à domicile, notamment l'aménagement d'un bureau etc. A cet égard, il y a lieu de prendre en compte ces frais comme des dépenses déductibles au niveau fiscal, comme frais d'obtention. Il faut d'ailleurs, de toute façon, et pas seulement pour les télétravailleurs, augmenter le minimum forfaitaire de 540 euros pour la déduction des frais d'obtention, sachant que ce minimum n'a plus été adapté depuis les années 1990. Au regard de l'inflation subie depuis

la dernière adaptation, il faudrait au moins doubler ce montant.

Enfin, il faut aussi assurer que les syndicats puissent transmettre leurs informations à tous les salariés, y compris à ceux qui prestent du télétravail. En ce sens, il faut modifier l'article 414-16 du Code du travail, qui a introduit le droit de la délégation du personnel d'utiliser tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise, donc aussi les moyens électroniques, pour communiquer avec le personnel. Le même article exclut en effet explicitement les communications de nature syndicale de cette disposition. Si les délégués élus sur des listes syndicales souhaitent partager des informations de leur syndicat avec le personnel ou les informer sur des activités syndicales, ils ne peuvent le faire, en absence d'un accord avec le patron, que sur papier, en utilisant un tableau d'affichage etc. Or, cela veut dire que bon nombre de salariés qui ne passent pas forcément par le siège de l'entreprise, et notamment les télétravailleurs, ne peuvent pas recevoir les informations syndicales. Cette disposition discriminatoire et antisyndicale doit être levée et toutes les communications de la délégation traitées de la même manière.

Enfin, le point le plus important concernant le cadre réglementaire du télétravail demeure la question de la réglementation transfrontalière en matière fiscale et de sécurité sociale. Il faut adapter ces règles pour permettre aux frontaliers de pouvoir également faire du télétravail, sans qu'ils n'aient à craindre un impact fiscal majeur, voire une désaffiliation à la sécurité sociale.

L'OGBL s'est déjà engagé avant la pandémie pour une harmonisation vers le haut des différents seuils de tolérance prévus au niveau fiscal dans la Grande Région (Belgique et France: désormais 34 jours; Allemagne: toujours que 19 jours). Il y a lieu aussi de mettre un terme à la discrimination envers les fonctionnaires, mais également envers les salariés des établissements publics. Le dernier avenant avec

la France prévoit désormais une égalité de traitement pour tous les travailleurs, mais en Allemagne ces derniers continuent à être imposés sur leur lieu de résidence dès le premier jour de télétravail.

Idéalement, il faudrait un seul et même seuil au niveau de la fiscalité et de la sécurité sociale, c'est-à-dire à l'heure actuelle 25 %. L'OGBL ne se ferme par ailleurs pas aux discussions en cours au niveau européen pour porter le seuil prévu au niveau de la sécurité sociale à 40 % du temps de travail annuel, sous réserve toutefois que ce seuil plus élevé ne concerne que les heures prestées en télétravail et non d'autres prestations de travail. L'objectif est de permettre un accès plus large au télétravail et non de favoriser le dumping social en contournant les règles en matière de détachement.

Un seuil de 40 % au niveau de la sécurité sociale comme au niveau fiscal permettrait ainsi à tous les frontaliers, dont le poste de travail est télétravaillable, de prester jusqu'à deux jours de télétravail par semaine, sans que cela ait des répercussions sur leur charge fiscale et leur affiliation à la sécurité sociale.

L'OGBL espère que le gouvernement luxembourgeois défendra cette position dans les discussions bilatérales avec les pays voisins et au niveau de l'Union européenne. ◊



Frédéric Krier membre du Bureau exécutif

# «Donnez-nous une nouvelle loi sur les conventions collectives, monsieur le ministre!»

**La présidente de l'OGBL, Nora Back, le ministre du Travail, Georges Engel, le Commissaire européen à l'Emploi, Nicolas Schmit et l'eurodéputée portugaise Margarida Marques ont débattu le 13 février dernier à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette à l'occasion d'une soirée organisée conjointement par l'OGBL et le LSAP sur le thème: «Il est temps d'avoir une Europe sociale forte».**

Lors du débat, la présidente de l'OGBL a tenu à rappeler que «en raison du lien de subordination entre l'employeur et le salarié, il est important de régler les conditions de travail dans le cadre de négociations collectives et non dans un face-à-face entre le patron et le salarié.» Avant d'interpeller directement le ministre du Travail: «Nous avons besoin de plus de conventions collectives. S'il vous plaît, monsieur le ministre, donnez-nous une nouvelle loi sur les conventions collectives!».

L'OGBL réclame depuis des années une réforme de la loi sur les conventions collectives qui aujourd'hui n'est en effet plus adaptée à la réalité économique du pays. «Mais rien ne se passe. C'était pourtant

dans le programme de coalition, mais rien n'a été fait», a notamment regretté Nora Back. De son côté, le ministre du Travail a reconnu qu'il faudrait évidemment davantage de conventions collectives – surtout des conventions collectives sectorielles – pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, sans toutefois répondre à la question de Nora Back qui est ainsi restée en suspens.

Nombreux sont les sujets qui ont été abordés lors de la soirée, tels que la pénurie de mains-d'œuvre, la rétention des talents, la réduction du temps de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le revenu universel inconditionnel, et bien d'autres encore.

«Le travail ne doit pas prédominer dans la vie d'une personne. Le travail doit apporter de la dignité. La valeur de notre travail doit être reconnue. Mais ce que nous voyons, c'est que les profits des entreprises augmentent alors que les salaires diminuent. Certains s'étonnent ensuite de la pénurie de mains-d'œuvre et de talents dans tous les secteurs. Je n'aime pas parler de talents, parce que c'est comme si nous ne parlions pas d'êtres humains. C'est le langage des libéraux! La seule façon de

lutter contre la pénurie de main-d'œuvre, en particulier de main-d'œuvre qualifiée, est de rendre les emplois plus attractifs, avec de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Les conventions collectives, de préférence sectorielles, sont un moyen d'y parvenir», a continué à marteler Nora Back, en insistant sur l'importance des conventions collectives dans quasiment toutes ses interventions.

Lors du débat, le ministre du Travail a notamment annoncé qu'il allait présenter, avec le ministre des Affaires étrangères, Jean Asselborn, un projet de loi visant à abolir le «test du marché de l'emploi», auquel procède l'ADEM et qui consiste à vérifier qu'un poste vacant peut être occupé par une personne disponible sur le marché du travail national ou européen avant qu'il ne puisse être pourvu par un ressortissant d'un pays tiers.

L'eurodéputée portugaise Margarida Marques a quant à elle estimé que «la révolution ne se fait pas par décret, les entreprises doivent suivre». Et le Commissaire européen à l'Emploi, Nicolas Schmit a tenu à souligner que «c'est dans les comités d'entreprise que certaines questions doivent être discutées».

Sur la question du revenu universel inconditionnel, la présidente de l'OGBL a tenu à faire une petite mise au point: «L'idée ressemble à un progrès social, mais c'est un discours dangereux. Car quand Rifkin (n.d.l.r.: Jeremy Rifkin, auteur du livre *La troisième révolution industrielle*, dans lequel il prône le revenu universel inconditionnel) en parle, il ne fait aucune référence aux droits et acquis sociaux. Pour l'OGBL, l'objectif est le plein emploi et la dignité au travail. Attribuer inconditionnellement un revenu de base, c'est dire que nous ne croyons plus à la valeur du travail. En même temps, les modèles de revenu inconditionnel existants ont toujours été accompagnés d'une remise en cause des systèmes de sécurité sociale existants. Attention, car ce qui est en jeu ici, ce sont nos acquis sociaux!», a ainsi mis en garde Nora Back.

A la fin du débat, Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, est également intervenu pour rappeler quelques dossiers en souffrance. «Parler d'Europe sociale, c'est bien beau, mais la vérité est que les choses n'avancent pas. Il y a toujours des problèmes de double imposition pour les pensionnés du Luxembourg qui vont vivre au Portugal ou en Italie, par exemple. La CNS attend des mois, voire des années, après avoir demandé à ces deux pays les carrières contributives des travailleurs (formulaire E205). Les administrations nationales des pays ne se parlent pas, c'est le travailleur qui en pâtit.»

«L'accord sur la pension d'invalidité signé entre le Luxembourg et le Portugal en 1997 – accord auquel l'OGBL a beaucoup contribué – reste unique en Europe. Pourquoi ne pas utiliser cette idée pour l'Europe, monsieur le Commissaire?», a-t-il lancé une question à l'adresse de Nicolas Schmit.

Carlos Pereira s'est ensuite adressé à Georges Engel et Nicolas Schmit: «Un accord a été signé en 2018 entre le Portugal et le Luxembourg pour que les chômeurs portugais, qui représentent 30 %

des inscrits à l'ADEM, suivent des formations dans leur langue maternelle, car l'important pour un électricien est de réparer la panne du client, et non de savoir s'il parle bien ou mal le français... Mais les formations n'ont pas lieu. Pourquoi?», a voulu

savoir Carlos Pereira. Mais cette question est également restée en suspens.

Il est temps d'avoir une Europe sociale forte – assurément! Et l'OGBL a des réponses et des propositions concrètes à apporter en la matière. ◊



# La mobilisation se poursuit contre la réforme des retraites en France

A l'heure où nous mettons sous presse, les salariés français et leurs syndicats continuaient de se battre pour leurs retraites. L'injuste réforme du président Macron a certes été adoptée le 16 mars, mais avec un recours à l'article 49-3 de la Constitution, c'est-à-dire sans vote à l'Assemblée nationale (= le parlement français), ce qui équivaut à un passage en force.

Et autant dire que la colère est grande chez nos voisins, d'autant plus après le

recours à l'article 49-3. Une très large majorité de la population française continue de s'opposer à cette réforme visant à reculer l'âge minimal de départ à la retraite de deux ans.

L'OGBL, qui participe à la mobilisation en France depuis le début du mouvement, est plus solidaire que jamais des salariés et syndicats français qui multiplient les journées de grève et de manifestations depuis le 19 janvier dernier.

Notons que de nombreux salariés fron-

taliers travaillant au Luxembourg sont directement ou indirectement concernés par cette réforme: soit parce qu'ils ont des carrières mixtes, soit parce que leur conjoint ou leur conjointe travaille en France.

Par ailleurs, il s'agit pour l'OGBL également de mettre en garde le patronat luxembourgeois et ses alliés politiques: une attaque contre le système de pensions luxembourgeois entraînerait une réaction similaire à celle des salariés français et de leurs syndicats.◊





# Pour l'index et le pouvoir d'achat... également en Belgique

C'est une véritable vague rouge et verte qui s'est déversée dans les rues de Marche-en-Famenne en Belgique le 14 février dernier.

Près de 1500 personnes ont ainsi manifesté dans les rues de la capitale de la Famenne pour revendiquer une fiscalité

juste, une énergie moins chère, le maintien de l'indexation automatique des salaires et des services publics mieux financés.

Une importante délégation de l'OGBL était également présente lors de cette manifestation, en soutien aux salariés belges et

aux collègues de la FGTB. «Les camarades luxembourgeois nous ont montré qu'à travers la lutte on peut défendre l'index!» a notamment tenu à souligner Thierry Bodson, le président de la FGTB.

**Belgique, Luxembourg, même combat!** ◇



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

# Consommation et frais d'eau chaude

Les indications et conseils suivants peuvent être appliqués tout au long de l'année et sont plus pertinents cette année que jamais.

L'eau est l'une des matières premières les plus précieuses de la planète, que nous consommons naturellement dans notre vie quotidienne et que nous n'apprécions généralement pas à sa juste valeur.

Il semble que cet élément soit disponible en quantité illimitée ici en Europe, mais

ce n'est malheureusement pas le cas. Souvent les sources sont polluées et l'eau nécessite un traitement coûteux afin que nous puissions l'utiliser et la boire.

Une grande partie de la consommation quotidienne est utilisée pour nos soins corporels. Ci-après quelques informations par rapport aux coûts actuelles. Un bain complet consomme environ 120-150ltr d'eau chaude. Les coûts pour l'eau chaude se composent:

- du prix de l'eau froide pure (y compris les frais d'assainissement) et
- de l'énergie nécessaire pour chauffer cette eau à une température moyenne d'environ de 38°C.

Le prix pour cette quantité d'eau dépend du vecteur d'énergie — en raison de l'évolution des prix énergétiques en 2022 :

- à partir de 1,20 € pour chaudière à gaz
- à partir de 2,20 € pour chaudière à mazout / chauffage électrique

La consommation d'une douche dépend beaucoup de la durée de la douche et de la quantité d'eau qui s'écoule de la pomme de douche.

Aux prix actuels une séance de douche de 10 minutes coûte entre 1,20 € et 1,70 €. Le débit d'eau pendant la douche (à environ 12 litres/minute) correspond alors à peu près à celui d'un bain complet.

Une famille de 4 personnes, qui prend une douche une fois par jour, doit s'attendre à des coûts d'environ 1.600.-€ par an!

Les coûts peuvent être réduits, d'une façon rapide et facile, en réduisant la durée de la séance de douche par ex. à 5 minutes; les coûts ne seront alors que d'environ 0,60 € par séance. Une douche courte est donc toujours beaucoup moins chère qu'un bain complet.

Au fait, au point de vue santé, prendre une douche plusieurs fois par jour n'est pas recommandée. ◊



# Vous avez un problème avec vos droits?

Consultez l'ensemble des bons interlocuteurs dans les domaines suivants:

Logement • Famille • Santé • Education • Emploi • Vie quotidienne • Migration et Asile



## myrights.lu

All your rights, in one place • Tous vos droits, en un endroit

Alle Ihre Rechte, an einem Ort • Är Rechter, all beieneen

Todos os seus direitos, num só lugar lugar

98 organismes répertoriés pour 139 thèmes en 5 langues

Les coordonnées • Les horaires • Les langues de travail • Les moyens de communiquer

Le site est réalisé par le Ronnen Desch et Oppent Haus. Avec l'appui de la Chambre des Salariés, du Ministère de la Justice, du Ministère de la Famille et de l'Intégration, du Ministère de la Protection des Consommateurs, de l'Entente des Offices Sociaux, de la Conférence du Jeune Barreau et de l'Union Luxembourgeoise des Consommateurs.



# CCT signées

## Groupe ENCEVO

1100 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 9/14)

**Durée de la CCT:** 01.01.2023-30.06.2024

**Revalorisation:** Augmentation des 10 premiers échelons des barèmes de la carrière inférieure.

**Primes:** Prime de 1.500 euros pour tous les salariés / prime supplémentaire de 1.000 euros liée au résultat de la société.

**Autres:** Prise en charge des coûts supplémentaires de l'assurance de santé pendant le nouveau contrat de 3 ans / intégration de la société Teseos dans la CCT du groupe / intégration des résultats des différents groupes de travail / subvention du brevet de maîtrise à 100 %



## Chemgas Barging Sàrl

200 salariés

Syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL (délégués OGBL: 5/5)

**Durée de la CCT:** 01.01.2023-31.12.2024

**Revalorisation:** Augmentation de salaire d'au moins 4,4 % pour toutes les catégories professionnelles

**Autres:** Introduction d'un supplément pour les trajets continus / augmentation de l'indemnité de repas à 7,50 euros/jour / introduction d'une indemnité de dépenses pour les repas de voyage



## W.S.A. Sàrl

300 salariés

Syndicat Services et Energie  
(délégués OGBL: 3/5)

**Durée de la CCT:** 01.01.2023-31.12.2025

**Augmentation:** Adaptation et augmentation des salaires et barèmes pour toutes les carrières / augmentation du supplément pour le poste du soir

**Autres:** Preretraite progressive / introduction d'un congé social / introduction du poste de «Kolonnenführer» / introduction d'un cadeau pour 25 années de service

## Ville de Luxembourg

1600 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband (délégués OGBL: 2/17)

**Durée de la CCT:** 01.01.2023-31.12.2025

Cette nouvelle convention collective marque un changement de paradigme en tenant compte de plusieurs nouvelles exigences du monde du travail. Le nouveau texte a été adapté aux conditions de travail actuelles. Il contient une structure claire, notamment en ce qui concerne la réglementation du temps de travail et des périodes de repos, les dispositions relatives aux congés, le compte épargne-temps, l'allocation de pension, les règles de sécurité et de santé au travail ainsi que le harcèlement sexuel et moral au travail. Le droit à la déconnexion, qui assure un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, a été renégocié. Il a notamment été stipulé qu'aucune mesure disciplinaire ne peut être appliquée en cas de non-réponse aux appels téléphoniques ou aux mails pendant les périodes de repos et de vacances.

**Grille salariale:** Introduction d'une nouvelle structure salariale linéaire et d'un nouveau modèle de carrière basé sur 6 carrières claire et compréhensible, garantissant une politique salariale équitable pour tous les travailleurs / le passage d'une carrière à une autre est également facilité / les carrières des salariés ayant un statut de salarié handicapé et bénéficiant d'une mesure d'accompagnement sont assimilées au nouveau modèle de carrière

**Allocations:** Introduction de nouvelles allocations pour les postes de chef d'équipe (p. ex. contremaître, chef de service) et pour le brevet de maîtrise / augmentation de 25 % de l'allocation spéciale (indemnité vestimentaire, indemnité de vacances et de repas) pour tous les salariés, ce qui correspond à un montant mensuel brut de 456 euros



## Hyosung

120 salariés

Syndicat Chimie

(délégués OGBL: 2/5)

**Durée de la CCT:** 01.01.2023-31.12.2024

**Revalorisation:** Augmentation salariale linéaire pour tous les salariés de l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024: +17,30 euros/mois ou +0,10 euro/heure

**Primes:** La prime de salissure (pour travaux sales) passe de 0,90 euro/heure à 1,50 euro/heure, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2023



# 1<sup>er</sup> Mai

## Fête du Travail & des Cultures

→ neimënster, Lux-Grund

**10:00 > accueil**

**10h30 > rassemblement  
& discours du 1<sup>er</sup> mai**  
de Nora Back, présidente de l'OGBL

**12h00 > concerts,  
spectacles & expositions**  
pour petits et grands

**OGB•L**  
— LE SYNDICAT

**[www.ogbl.lu/1mai](http://www.ogbl.lu/1mai)**  
entrée & navette gratuite



# 1<sup>er</sup> Mai

## C'est ta fête

→ Ce serait dommage de la manquer !

Le 1<sup>er</sup> mai, c'est la journée des travailleuses et des travailleurs... c'est donc ta journée, ta fête! Et comme nous n'aimons pas faire les choses à moitié, nous te proposons une journée mêlant à la fois esprit combatif et ambiance festive. Le tout, dans un lieu un peu magique: l'abbaye de Neumünster au Grund à Luxembourg.

Ne loupe surtout pas le rassemblement et le **discours du 1<sup>er</sup> mai de la présidente de l'OGBL Nora Back à 10h30** dont les principaux mots d'ordre seront :

- **Plus de justice fiscale**
- **Augmentation du salaire social minimum**
- **Réduction du temps de travail**
- **Amélioration de notre système de pensions**
- **Défense de l'index**

Nous t'invitons également à prendre part à la **Fête du Travail et des Cultures** qui se tiendra toute la journée **sur le site de neimënster**. Dans une ambiance festive et décontractée, tu pourras ainsi profiter seul ou en famille d'une large offre gastronomique et d'un programme culturel de très haute qualité où les petits et les grands trouveront aisément leur compte tout au long de la journée.

 **neimënster**  
28 Rue Münster L-2160 Luxembourg-Grund

Il est impossible de penser au 1<sup>er</sup> mai au Luxembourg sans évoquer les images du Grund et des grandes célébrations populaires qui ont lieu depuis de nombreuses années à neimënster. La fête du 1<sup>er</sup> mai se distingue par la richesse de ses couleurs et la diversité de sa programmation: ici, tout le monde est bienvenu et chacun-e y trouve sa place. Il ne s'agit plus seulement d'un mouvement collectif de lutte, d'une liste de revendications, de grands discours syndicaux déclamés par mégaphone pour rappeler aux travailleur-euses les raisons pour lesquelles nos grands-pères et grands-mères ont manifesté et pourquoi ils et elles sont monté-es sur les barricades. Elle n'est pas uniquement la journée pour défendre les acquis sociaux ou lancer de nouvelles luttes, soutenir d'anciennes et en maintenir d'autres. Le 1<sup>er</sup> mai - organisé entre 4 partenaires historiques (OGBL, ASTI, ASTM et neimënster) - est aussi un moment de partage, de joie, de musique, de gastronomie et surtout, de diversité.

En cette année électorale, toutes les voix doivent être entendues. Le populisme ou le repli identitaire ne doivent pas guider nos politiques. Nous devons être fier-es de faire partie de cette société multiculturelle comme il n'en existe nulle autre, une société dans laquelle les différents groupes vivent en harmonie et se soutiennent entre eux. Le 1<sup>er</sup> mai à neimënster est plus que jamais le symbole de cette société multicolore!

Le programme est à votre disposition. Il ne manque que les milliers de visiteur-euses de chaque année pour en profiter et faire de ce 1<sup>er</sup> mai un moment de fête inoubliable!

Vive le 1<sup>er</sup> mai!

**Ainhoa Achutegui**  
**Directrice neimënster**





# 1<sup>er</sup> Mai

# Fête du Travail & des Cultures

## Rassemblement et discours du 1<sup>er</sup> mai

10:00 - 10:30 **2** Accueil

**10:30 - 11:30 3** Rassemblement et discours du 1<sup>er</sup> mai de la présidente, Nora Back

## Concerts

10:15 - 10:30 **1** Big Music Band 2001

11:30 - 12:30 **1** Big Music Band 2001

12:00 - 13:00 **9** Trio JMO

13:15 - 13:20 **3** Présentation du programme par Veronica Rocha

13:30 - 14:15 **3** Crazy Heart Connection

14:30 - 15:30 **3** Scían

14:45 - 15:45 **9** Rozeen

15:45 - 16:45 **3** Heavy Petrol

17:00 - 18:15 **3** Serge Tonnar & Band

## Entractes

13:00 - 17:00 Hurluberlus, fanfare masquée

## Spectacles pour petit.e.s et grand.e.s

14:00 - 18:00 **2** Le manège des 1001 nuits

14:30 - 15:10 **4** Grandes-Illusions, Jay Witlox

15:00 - 16:00 **7** Olé

15:30 - 16:00 **6** Shamama

16:15 - 16:55 **4** Grandes-Illusions, Jay Witlox

16:30 - 17:00 **6** Shamama

## Lectures / Workshops

14:30 - 15:15 **11** Letzvote (fr)

14:00 - 14:20 **5** Moi, je suis Rosa (fr)

15:00 - 15:20 **5** Eu sou Rosa - Moi, je suis Rosa (po)

15:30 - 15:50 **5** Moi, je suis Rosa (fr)

16:30 - 16:50 **5** Eu sou Rosa - Moi, je suis Rosa (po)

16:30 - 17:15 **11** Letzvote (en)

## Ateliers pour enfants

14:00 - 18:00 **10** Nelson Neves - Cap Vert - peinture

14:00 - 18:00 **10** Patricia Soliz - Colombie - bijoux

13:00 - 18:00 **1** Kingsley Ogwara - Niger - poterie, modelage

13:00 - 17:00 **10** Florence Hoffman - Luxembourg - graffiti

## Expositions

10:00 - 18:00 **14** Lucien Wercollier

10:00 - 18:00 **10** Elles nous racontent

## Village Gastronomique

12:00 - 18:00 **3** Venez déguster des plats du monde entier

## Stands Info-Vente

12:00 - 18:00 **1** OGBL - neimënster - ASTI - ASTM - CSL - ANPI - Pharmaciens sans Frontières - ONG OGBL Solidarité syndicale - FGIL - Radio Latina

@ NEIMËNSTER  
LUXEMBOURG-GRUND

Entrée  
gratuite



Navette gratuite

09:15 - 19:30

Toutes les 20min: P&R Bouillon >  
Gare-Rocade Quai 3 > Plateau St.-Esprit

Infos: [www.ogbl.lu/1mai](http://www.ogbl.lu/1mai)

**OGB•L**  
LE SYNDICAT

En partenariat  
  
neimënster

  
ASTI

  
ASTM  
FEDERAZIUN SINDACALE TRAVAJE MONDIE

  
Groupe  
Editpress  
Luxembourg

# PROGRAMME CULTUREL

## Présentation du programme par Veronica Rocha

🕒 13:15 - 13:20

📍 Parvis

Native du Grand-Duché de Luxembourg et originaire des îles du Cap-Vert, cette cadette de 7 enfants, polyglotte, a suivi ses études supérieures à Bruxelles. Titulaire d'un double master en communication et d'une spécialisation en journalisme, Veronica est passionnée par le monde des médias et la culture. La présentation fait partie intégrante d'elle-même depuis ses 16 ans, l'âge auquel elle a animé son premier événement. C'est la présentatrice de la Fête du travail et des cultures depuis de nombreuses années.

Suivez ses activités sur Instagram: vro\_tv



## Big Music Band 2001

Swing, Rock, Latin

🕒 10:15 - 10:30

11:30 - 12:30

📍 Agora Marcel Jullian

Fondé par 3 musiciens, Big Music Band 2001, est aujourd'hui une formation classique de Big Band et dispose aussi d'une formation combo avec 14 musiciens.

Le programme comprend des pièces bien connues du swing, du rock et du latin.



## Trio JMO

Jazz

🕒 12:00 - 13:00

📍 Salle Nic Klecker

La musique de JMO - Jan Galega Brönnimann (Suisse), Moussa Cissokho (Sénégal) et Omri Hason (Israël) est une réminiscence de l'art de raconter des histoires. Le trio crée une tension entre la musique traditionnelle et moderne d'Afrique, d'Europe et du Moyen-Orient. Le son étincelant de la Kora (harpe africaine à 26 cordes) rencontre le ton chaud de la clarinette basse et des percussions orientales. Écouter la musique de JMO est une aventure inoubliable grâce à la fusion de différentes traditions musicales, à la composition unique du groupe et à la richesse de mélodies et de rythmes ingénieux.



## Hurluberlus

Fanfare masquée

🕒 13:00 - 13:15

13:20 - 13:30

14:20 - 14:30

15:35 - 15:45

16:50 - 17:00

📍 en déambulation

Hurluberlus est une fanfare qui débloque sérieusement! 5 personnages qui sont parfois drôles, parfois poétiques mais toujours dans un univers burlesque. Avec une sincérité loufoque, ils ne prennent pas au sérieux le monde d'aujourd'hui. Peut-être pour un avenir meilleur?

Musiciens-comédiens:

Till Sujet (saxophone), Thomas Genève (trombone), Benjamin Chapelier (banjo), Jean-François Charbonnier (sousaphone), Michaël Monnin (marimba).



## Crazy Heart Connection

Blues Rock

🕒 13:30 - 14:15

📍 Parvis

Le groupe Crazy Heart Connection aborde la musique d'une manière créative et vitalisante, en combinant des compositions originales avec leur propre style de Blues-rock. La musique vous emmène en expédition, du blues lent au rock rapide avec des éléments psychédélics, et raconte des histoires de voyages intenses, d'agitation et de longues heures de minuit, avec une bonne dose de blues.



## Scían

Post Rock

🕒 14:30 - 15:30

📍 Parvis

Scían est un groupe de rock alternatif/shoegaze composé de 3, basé au Luxembourg. Inspiré par certains des groupes de rock les plus importants des années 2000 tels que Deftones et Muse, ainsi que par les groupes phares de la nouvelle vague de Shoegaze et de Noise Rock tels que Holy Fawn et Health, Scían mélange des éléments de la sphère rock et métal pour créer de belles mélodies et des murs de son massifs. Fruit de l'imagination du leader irlandais Ethan Carey, Scían (qui signifie lame ou couteau en gaélique) est né il y a plusieurs années d'un projet exclusivement instrumental inspiré par la musique post rock. Devenu au fil des ans un groupe à part entière, Scían se compose aujourd'hui d'une équipe internationale de musiciens, le trio venant de pays tels que l'Irlande, le Liban et la France. Le trio est composé de quelques-uns des meilleurs musiciens de la région, Ethan ayant des années d'expérience en tant que chanteur et instrumentiste de tournée. Soutenu par le batteur français Clément Denys, acclamé pour son projet métal à succès «Fractal Universe» et le bassiste libanais Cyril Yabroudi, qui a fait le tour du monde avec le plus grand groupe de spectacle du Liban «Amy Smack Daddy» ainsi qu'avec son projet métal «Oath To Vanquish», Scían dispose d'une solide équipe de vétérans de cette industrie, impatients de lancer ce nouveau projet épique et de le faire rayonner. Basé au Luxembourg, Scían vient de terminer son premier EP «Still Alive», rempli de morceaux atmosphériques et percutants de type «wall of sound», dont les riffs percutants contrastent avec des guitares et des mélodies vocales épurées et éthérées.



Entrée  
& navette  
gratuite



## Rozeen

Pop/Soul

🕒 14:45 - 15:45

📍 Salle Nic Klecker

Rozeen est le projet musical de Zofia Branicka, une auteure-compositrice-interprète et pianiste luxembourgeoise d'origine polonaise. Elle a commencé à développer son identité musicale après avoir terminé ses études de musicologie, de création sonore et musicale et de songwriting.

Le style musical de Rozeen est principalement pop, avec des éléments folk, rock et soul. Ayant étudié la musique classique pendant la majeure partie de sa vie, son style contient également des éléments classiques. Ses chansons témoignent d'une forte expression émotionnelle et d'une grande sensibilité, une grande importance étant accordée aux paroles et à la tension musicale.

Elle est influencée par des artistes de différents genres musicaux, tels qu'Alicia Keys, Ed Sheeran, Eva Cassidy, John Mayer et Mindy Smith.



## Heavy Petrol

Blues

🕒 15:45 - 16:45

📍 Parvis

Fondé en 2011 par l'envie commune de cinq amis de faire des reprises de blues, le groupe finit par composer rapidement ses propres morceaux. S'en suivent de nombreux concerts qui permettent à Heavy Petrol de gagner une certaine notoriété. Le son du groupe est fortement influencé par des artistes tels que Jimi Hendrix, Johnny Winter et Joe Bonamassa.

Heavy Petrol est composé aujourd'hui de Woody Lunari au chant et à l'harmonica, Chris Moiny et Steve Richer aux guitares, Dan Kries à la basse, Konni Troost à la batterie et Elise Nunes au chant.

Ayant accompagné sur scène des artistes de renom tels que Brother Dege & the Brotherhood of Blues, Allman Betts Band, Ana Popovic et Junior Mack entre autres, et s'étant produit sur les scènes des festivals «Blues and Jazz Rallye» et «Blues Express», le groupe a eu l'immense honneur de représenter le Luxembourg lors de la finale du dernier European Blues Challenge qui s'est déroulé en avril 2019 à Ponta Delgada aux Açores.



## Serge Tonnar & Band

Musiques du monde, blues  
et protest songs

🕒 17:00 - 18:15

📍 Parvis

Serge Tonnar est en tournée avec son nouvel album «Jo an Amen», avec des chansons qui sont comme des photos sonores prises au cours des années de pandémie 2020. Il pose les questions de la valeur de la vie dans les yeux d'un révolté, d'un combattant qui fait son chemin en dehors des extrémismes de tous bords et doit se battre, tel un Don Quichotte de la culture, simplement pour rester humaniste, une tâche qui semble devenir de plus en plus dure.

Musicalement, après des productions plus opulentes, cet album est plutôt un retour aux sources et à des sonorités de musiques du monde, de blues et de protest songs. Serge est accompagné d'un nouveau groupe composé de vieilles connaissances. Serge Tonnar: guitare et chant, Rom Christnach: basse, Ben Claus: accordéon et orgue, Dirk Kellen: batterie. [www.tonnar.lu](http://www.tonnar.lu)



Entrée  
& navette  
gratuite

## Le Manège des 1001 Nuits

Une invitation au voyage  
pour toute la famille

🕒 14:00 - 18:00

📍 Cour d'entrée

Manège dès 18 mois / Spectacle de contes  
et marionnettes dès 6 ans

Durée: 5 min par tour, 15 min de conte,  
musique au fil du manège

Un voyage artistique global dans l'œuvre  
des Contes 1001 Nuits... Imaginez un  
manège à énergie parentale, avec les sujets  
des Contes des 1001 Nuits en matériaux de  
récupération: Le Lit volant de la Princesse  
Lune des Lunes, Le Poisson, L'Oiseau Géant  
Rokhr, Le Lion écarlate, les deux Mules...  
Rythmé par un concert de musique impro-  
visée vous entraînant aux portes de l'orient,  
partez pour un tour en famille!

D'après une idée de Vanessa Guillaume,  
construction: Joseph Kieffer, Thomas  
Bischoff et Olivier Laurent, musique:  
Grégoire Butaeye, Alexandre Gouleck  
Bertrand et Denis Leonhardt, mise en  
scène: Joanna Bassi.



## Moi, je suis Rosa – Eu sou Rosa (extraits)

Lectures

- 🕒 14:00 - 14:20 en français
- 15:00 - 15:20 en portugais
- 15:30 - 15:50 en français
- 16:30 - 16:50 en portugais

📍 Chapelle

Plusieurs années après le mouvement  
#metoo, ce monologue percutant donne  
la parole à Lady Rosa, une œuvre féministe  
dont l'installation dans l'espace public a  
divisé le Luxembourg.

En 2001, la sculpture Lady Rosa of Luxem-  
bourg de l'artiste Sanja Iveković – une  
version enceinte de la Gêlle Fra, monument  
inauguré en 1923, en mémoire des soldats  
luxembourgeois morts lors de la Première  
Guerre Mondiale – défraye la chronique,  
la presse s'emballe et l'œuvre est très vite  
violemment critiquée de toutes parts. 20  
ans plus tard, Lady Rosa est de retour et  
prend la parole. Avec un brin de naïveté  
et d'humour, elle nous emmène à travers  
les époques et les lieux, interrogeant les  
raisons de cette violente polémique.

Lecture par l'auteure Nathalie Ronvaux et  
par la comédienne Rita Reis.

*Um monólogo teatral em que a autora  
dá voz à estátua de Lady Rosa, a obra de  
arte da artista feminista Sanja Ivekovic.  
Trechos lidos em português pela atriz Rita  
Reis.*

(Monologue commandé par le Théâtre du  
Centaure, pièce créée en décembre 2021,  
production du Théâtre du Centaure en  
coproduction avec le Kinneksbond - publié  
aux éditions Capybarabooks)

## Grandes-Illusions – Jay Witlox

à partir de 8 ans

🕒 14:30 - 15:10

16:15 - 16:55

📍 Salle Robert Krieps

Un show complet de magie, de poésie, du  
grand spectacle!

Fort de ses années d'expérience dans le  
domaine de la magie, Jay Witlox et son  
équipe vous propose un spectacle d'illu-  
sion, avec une approche moderne, de l'art  
de la magie!

Jay vous propose un savant mélange de  
grandes illusions spectaculaires et de  
tableaux plus intimistes pour un public de  
tous âges.

Accompagné de ses danseuses, il enchaîne  
les tableaux magiques sur un rythme  
étourdissant.

Un pur moment de divertissement familial  
que vous n'oublierez jamais, rempli de rêve,  
de poésie et de magie!



Nathalie Ronvaux

MOI,  
JE  
SUIS  
ROSA!

KITSCH

CAPYBARABOOKS



## Letzvote: Êtes-vous prêts pour les élections communales?

Atelier participatif

🕒 14:30 - 15:15 en français  
16:30 - 17:15 en anglais

📍 Salle Michel Delvaux

Lors d'un atelier interactif et ludique, les participants vont tout savoir sur les élections communales du Luxembourg.

Atelier animé par l'ASTI.



## Olé

Quand le clown rencontre le flamenco. De et avec

Elodie Hatton

🕒 15:00 - 16:00

📍 Salle José Ensch

Tout public à partir de 6 ans.

Un clown, un sac et du Flamenco.

Dans une gare, un clown attend son train, excité par un voyage dont il rêve. Les trains passent, il les rate les uns après les autres. Au fond de la scène, un sac abandonné. Le clown s'interroge, s'approche, se méfie, imagine et n'y tenant plus finit par l'ouvrir.

Stupéfait, il en sortira toute la panoplie d'une danseuse de Flamenco. Chaque élément permettra à notre clown d'exprimer sa bêtise, sa maladresse et son imaginaire.

C'est un autre voyage qui commence alors, un voyage burlesque à la découverte de l'univers puissant et mystérieux du Flamenco.



## Shamama

Enfants à partir de 8 ans et leurs parents

🕒 15:30 - 16:00

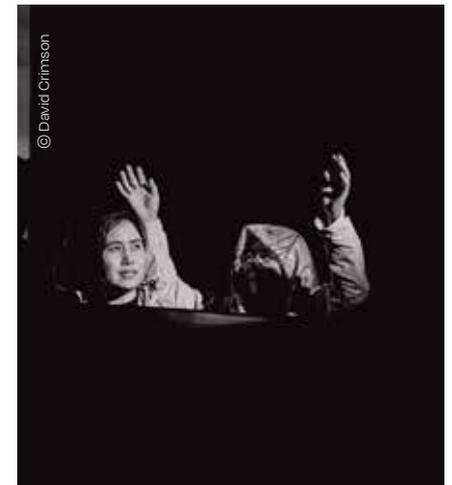
16:30 - 17:00

📍 Salle Edmond Dune

En luxembourgeois, anglais et perse

Des terroristes s'emparent d'un village paisible, tuant des innocents dont le mari de Shamama, ce qui oblige cette dernière à fuir avec ses trois jeunes enfants. Le spectacle de marionnettes, créé par une équipe mixte de bénévoles, de réfugiés et de professionnels, raconte les difficultés rencontrées par Shamama au cours de son voyage à travers différents pays, à la recherche d'un avenir meilleur.

La pièce est le fruit d'une collaboration entre *Mir wëllen iech ons Heemecht weisen asbl* et *Poppespënnchen asbl*.



## Lucien Wercollier

Exposition permanente

🕒 10:00 - 18:00

📍 Déambulatoire

Pierre, bronze, marbre, albâtre, verre, l'oeuvre de Lucien Wercollier est inscrite dans ces matériaux divers que tour à tour il découvrira et ne quittera plus. Une oeuvre à (re)découvrir à l'Abbaye de Neumünster où la collection privée de la famille Wercollier est réinstallée dans le déambulatoire de l'Abbaye, dans une scénographie spécialement conçue pour le lieu. Si les sculptures de Wercollier sont présentes en de nombreuses collections et de nombreux musées publics au Luxembourg et à l'étranger (Musée d'Art Moderne de Paris, Israel Museum de Jérusalem, Musée Olympique de Lausanne, Olympic Sculptures Parc de Séoul, Palais de l'Europe à Strasbourg...) cette exposition permanente est le seul ensemble qui documente la vie et l'oeuvre de l'un des grands artistes du XX<sup>e</sup> siècle.

Né en 1908, Lucien Wercollier s'est éteint en 2002, à l'âge de 94 ans. Entre ces deux dates, les années de formation à Bruxelles et à Paris, la découverte de Maillol, Brancusi et Arp, mais aussi les années de guerre, l'arrestation et l'incarcération à la prison du Grund puis la déportation en Allemagne et en Silésie, feront d'un sculpteur talentueux, un artiste d'exception, à «la recherche de l'accord le plus total entre lignes, structures, formes et signification, accord de plus en plus profond et parfait» (G. Wagner).



## Elles nous racontent

Exposition

🕒 10:00 - 18:00

📍 Cloître

L'exposition Elles nous racontent marque la fin de Faire société en Bande Dessinée, projet débuté en 2022 qui s'est attaché à recueillir la parole d'une dizaine de femmes migrantes. Comment parler de toutes celles qui, nées ailleurs, ont un jour quitté leur terre natale pour le Luxembourg par choix, obligation, ou pour accompagner un.e coinjoint.e migrant.e? Comment raconter une nouvelle vie dans un nouveau pays, au sein d'une autre culture?

Ces femmes, qui ont partagé leurs expériences au cours d'ateliers de rencontres avec l'autrice et poétesse Vanessa Buffone, sont devenues les protagonistes d'une bande dessinée conçue par la scénariste Sol Cifuentes et la dessinatrice Angie Cornejo durant une résidence de création à neimënster en mars et en avril 2022. Cette exposition réunit des dessins et des planches inédites qui retracent ce processus de création, et rend hommage aux parcours de ces femmes, à leurs aspirations et réussites en quête d'une nouvelle identité.

Avec le soutien du Département de l'intégration du Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région.



Entrée & navette gratuite





# PLAN DU SITE



**neimënster**

28 Rue Münster L-2160 Luxembourg-Grund



**Agora Marcel Jullian**  
Atelier poterie et modelage



**Cour d'entrée**  
Manège des 1001 nuits



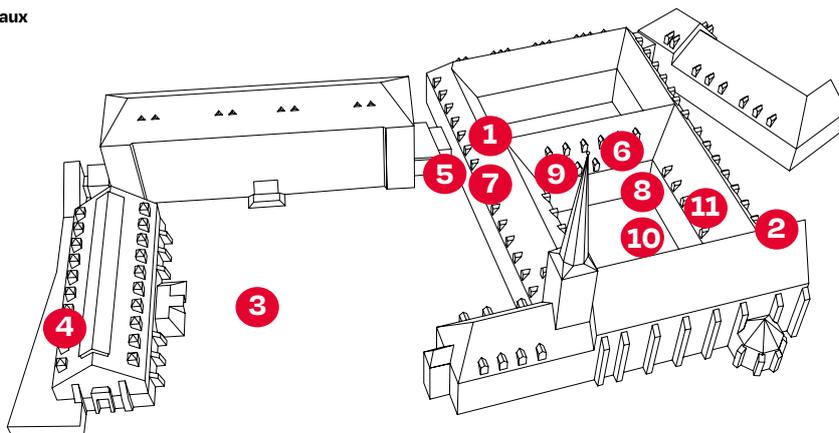
**Parvis**  
Huluberlus, Crazy Heart  
Connection, Scían, Heavy  
Patrol, Serge Tonnar & Band



**Salle Michel Delvaux**  
Letzvote



**Cloître Lucien Wercollier**  
Ateliers & exposition  
«Elles nous racontent»



**Salle Robert Krieps**  
Grandes-Illusions –  
Jay Witlox



**Chapelle**  
Moi, je suis Rosa /  
Eu sou Rosa



**Salle Nic Klecker**  
Trio JMO, Rozeen



**Déambulateur**  
Exposition Lucien Wercollier



**Salle José Ensch**  
Olé



**Salle Edmond Dune**  
Shamama

# OOTC

OUT OF THE CROWD FESTIVAL

*Independent Music Festival since 2004*

BEAK > DAN DEACON  
LA JUNGLE FOLLY GROUP O.  
FAT DOG JW FRANCIS JOE & THE SHITBOYS  
ADA ODA DIVES SHEEBABA KAKUMORI

29.04.23



KULTURFABRIK IN ESCH/ALZ. (LUX)  
DOORS 15.30 / PRESALE 33€ (+FEE) - BOX OFFICE 39€

LE CENTRE CULTUREL KULTURFABRIK ASBL BÉNÉFICIE DU SOUTIEN FINANCIER DU MINISTÈRE DE LA CULTURE DU LUXEMBOURG ET DE LA VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE.

**OGB·L**

hello.ogbl.lu

**— Deviens  
membre —**

**— de l'OGBL!**

**hello.ogbl.lu**

**OGB·L**  
**— LE SYNDICAT**

## Dupont Teijin Films: les syndicats imposent la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi

La direction de Dupont Teijin Films (DTF) a annoncé le 6 mars qu'elle comptait supprimer 160 emplois à Contern suite à sa décision d'arrêter l'activité sur les lignes de production 2 et 4 pour faute de rentabilité.

Une annonce qui intervient à peine six mois après le rachat de l'usine, qui appartenait jusqu'alors à Dupont de Nemours, par le groupe Celanese et qui a évidemment fait l'effet d'une bombe auprès des salariés de l'entreprise.

L'OGBL et le LCGB — tous deux représentés au sein de la délégation de l'entreprise — ont immédiatement exigé la négociation

d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) afin d'éviter tout licenciement! Le 9 mars, les syndicats ont rencontré la direction, qui s'est hélas obstinée à vouloir mettre en place un plan social — qui conduirait inéluctablement à des licenciements secs — au lieu d'un plan de maintien dans l'emploi, comme réclamé par les syndicats.

Le jour même, les syndicats ont également rencontré le ministre du Travail, afin de lui faire part de l'attitude consternante de la direction de DTF tout en lui exposant la situation économique et financière de l'entreprise. Les syndicats et la délégation du personnel lui ont par ailleurs exprimé

toutes leurs inquiétudes quant à l'avenir des emplois au sein de l'entreprise et lui ont demandé le soutien nécessaire.

Le ministre s'est clairement exprimé en faveur de la mise en place d'un PME et a confirmé qu'il interviendrait auprès de la direction de DTF en ce sens.

Finalement, il aura quand même fallu que les syndicats organisent le 16 mars un piquet de protestation largement suivi devant l'entreprise pour que la direction se décide enfin à ouvrir des négociations avec les syndicats en vue de la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi. ◊



# La pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie ne doit pas servir à détériorer les conditions de travail et de rémunération des salariés

Alors que partout à travers le monde la réduction du temps de travail s'impose aujourd'hui comme une nécessité, les représentants patronaux de l'industrie luxembourgeoise (FEDIL) viennent de faire savoir qu'ils exigent, quant à eux, entre autres, précisément le contraire, à savoir une augmentation du temps de travail – une mesure présentée par la FEDIL comme principale solution à apporter au problème du manque de main-d'œuvre dans le secteur. Les syndicats de l'Industrie de l'OGBL tiennent à dénoncer ce raccourci boiteux, consistant à faire porter le chapeau aux salariés ou bien encore aux pouvoirs publics, en occultant totalement ses propres défaillances.

Quiconque suit l'actualité internationale découvre chaque jour les résultats d'un autre pays qui publie les résultats des effets produits sur son territoire par une réduction du temps de travail avec maintien de salaire. Partout, on assiste au même constat: une amélioration de l'équilibre personnel des salariés et le maintien, voire même une augmentation de la productivité des entreprises. L'OGBL se voit ainsi conforté dans sa position: des salariés satisfaits qui arrivent à mieux concilier leur vie privée et professionnelle se révèlent bénéfiques pour les entreprises, qui deviennent ainsi plus productives et donc plus rentables!

## Les salariés de l'industrie ne vont pas mal, ils vont très mal!

Au Luxembourg, certains membres de la FEDIL ne souhaitent surtout pas se remettre en question et identifier les vraies raisons des difficultés qu'éprouvent certaines entreprises à recruter ou à retenir des salariés. À qui la faute? Pour



la FEDIL, ce sont les salariés qui ne travaillent pas assez, les malades qui font semblant, les lois et les conventions collectives qui protègent les salariés et qui les empêchent d'agir à leur guise.

## Vivre pour travailler ou travailler pour vivre?

Vouloir augmenter le temps de travail «effectif» constitue en soi déjà une insulte! Pour l'OGBL, il n'existe qu'un temps de travail, celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupa-

tions personnelles. Faire planer le doute sur cette notion, en insérant le terme d'«effectif» n'a pour seul objectif que de dissimuler une exigence patronale, celle d'augmenter le temps de travail au-delà des dispositions légales actuellement en vigueur ou pire, remettre en question les réductions de temps de travail existantes, négociées dans le cadre de conventions collectives. Ceci inclut entre autres les congés extralégaux, les réductions de temps de travail (oui, cela existe déjà) ou encore les pauses rémunérées. Des personnes moins bien intentionnées pourraient même y voir une volonté de la FEDIL



de mettre fin aux pauses-pipi, café, habillement ou douche.

Ces exigences paraissent d'autant plus déplacées que la FEDIL semble oublier que les travailleuses et travailleurs de l'industrie travaillent suivant des régimes de travail en feu continu et/ou postés comprenant des horaires de travail atypiques et qui sont souvent accompagnés d'une flexibilité en matière de temps de travail. La FEDIL, avec une avidité sans limite, revendique davantage de flexibilité, sans contrôle, en oubliant de préciser que grâce à des accords collectifs, nom-

breuses sont les entreprises du secteur qui disposent aujourd'hui déjà d'une flexibilité qui, elle, tient compte des droits des salariés, puisqu'elle a été négociée collectivement.

On en vient à se poser la question si la réalité vécue par les dirigeants d'entreprises est bien la même que celles des entreprises et des salariés sur le terrain? Ou s'il s'agit tout simplement d'une nouvelle tentative pour requalifier les heures supplémentaires et ainsi ne plus avoir à respecter les limites autorisées et surtout éviter de payer ou de compenser ces heures supplémentaires à leur juste valeur?

### Le travail rend malade

La chasse aux malades semble constituer l'un des loisirs favoris des entreprises au regard des demandes répétées émanant des fédérations pour obtenir davantage de moyens de contrôle des certificats et réduire les salaires en cas de maladie. L'OGBL défend les dispositions protégeant les salariés malades et s'interroge plutôt quant aux causes des maladies. Ces dernières ne seraient-elles pas dues au fait que les effectifs s'avèrent insuffisants dans de nombreuses entreprises suite à une énième réorganisation ou restructuration? Ou bien encore, en raison de l'intensité croissante du travail et de l'exigence des entreprises de vouloir faire toujours plus avec moins de moyens?

La FEDIL oublie un peu vite que le travail rend aussi malade, aussi bien physiquement que mentalement, surtout lorsqu'on a à faire à un management toxique et à des plannings de travail qui ne sont pas respectés.

### La pénurie de main-d'œuvre va de pair avec le manque d'attractivité

Nombreuses sont les entreprises qui pensent que la pénurie de main-d'œuvre est due au fait que les gens «ne veulent plus travailler». Il suffit pourtant de regarder les chiffres du chômage au Luxembourg et au-delà de nos frontières pour contester cette assertion. Et ce n'est pas non plus le gouvernement, par l'une ou l'autre mesure, qui permettra à l'industrie de se démarquer des autres secteurs du pays. Les entreprises de l'industrie doivent prendre leurs responsabilités et se poser les bonnes questions: pourquoi ont-elles du mal à recruter et à garder leurs salariés? Est-ce que ces métiers dans l'industrie sont toujours aussi attractifs?

Pour l'OGBL, les réponses et les solutions sont relativement simples: il faut offrir de meilleures conditions de travail et de rémunération et proposer de vraies perspectives de carrières. Et ceci n'est possible qu'à travers la négociation collective. Les entreprises ne le feront jamais de leur plein gré. Les institutions européennes ont confirmé cette vision des choses en demandant aux États membres — et le Luxembourg est ici également visé — d'étendre la couverture des conventions collectives. Outre-Atlantique, l'administration Biden fait du maintien et de la création de «*well-paid union jobs*» — des emplois bien payés et surtout négociés par un syndicat — un élément-clé de son plan de relance pour les États-Unis.

L'OGBL est convaincu que ce n'est pas en détricotant le Code du travail et les conventions collectives que l'industrie deviendra plus attractive et qu'elle attirera des «talents». Bien au contraire! ♦

## Faillite de l'entreprise Bio Clean

L'entreprise de nettoyage Bio Clean, qui avait son siège à Tétange, a été déclarée en faillite le 17 février dernier. Cette faillite laisse une vingtaine de salariés sans emploi.

L'OGBL a apporté un soutien administratif et légal aux salariés concernés, afin qu'ils obtiennent les indemnités auxquelles ils ont droit. ◊



## Plan social à la banque Edmond de Rothschild

Au terme de deux semaines de négociations, un plan social a été signé le 10 février 2023 entre la direction de la banque Edmond de Rothschild (Europe), la délégation du personnel OGBL, l'OGBL Secteur Financier, l'ALEBA et le LCGB-SESF.

La banque se trouvant exposée à la nécessité de réduire ses coûts au niveau opérationnel, s'est vue contrainte de supprimer des postes, principalement parmi les fonctions de support.

Grâce à un engagement sans faille tout au long des négociations, la délégation du personnel en partenariat avec les syndicats ont réussi à réduire le nombre de licenciements de 26 à 20.

Dans le cadre de ce plan social, la délégation du personnel et les syndicats ont pu négocier des mesures supplémentaires



pour les salariés concernés, telles que des mesures de maintien dans l'emploi, des mesures sur la sécurisation de l'emploi et des mesures d'accompagnement sociales et financières.

Le plan social contient entre autres le paiement d'une prime sociale, le paiement d'une indemnité extra-légale à laquelle s'ajoute une indemnité de famille, ainsi

qu'un budget d'«outplacement» et/ou de formation.

Grâce au travail effectué tout au long de leur mandat, les délégués du personnel chez Edmond de Rothschild ont su instaurer avec la direction un climat qui a permis de mener des discussions constructives pour l'élaboration de ce plan social. ◊

## Échec des négociations chez Cargolux: Saisine de l'Office national de conciliation

L'OGBL et le LCGB ont saisi l'Office national de conciliation (ONC) suite à l'absence de volonté de la direction de Cargolux d'entamer des négociations réelles et sérieuses dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

Malgré des résultats excellents, avec un bénéfice net record de 768,7 millions US\$ en 2020, 1,3 milliard US\$ en 2021 et une nouvelle année record attendue pour 2022, la direction refuse catégoriquement toute augmentation de salaire ainsi que toute amélioration durable des conditions de travail.

Au cours des trois dernières années, marquées par la pandémie Covid-19, le personnel a fait de gros efforts qui ont permis à Cargolux de relever les diffé-

rents défis et de réaliser des bénéfices records pendant trois années consécutives. Une reconnaissance de ces efforts à l'encontre de l'ensemble du personnel est donc plus que justifiée au niveau de la convention collective.

Outre un modèle de rémunération attractif, qui reflète les coûts de la vie du Luxembourg et honore l'expérience et l'engagement du personnel, il convient notamment d'introduire dans la convention collective des mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée ainsi qu'une stabilité accrue des plans de travail de tous les salariés.

Par ailleurs, il convient de garantir à long terme des perspectives de carrière avec une sécurité d'emploi adéquate pour

tous les salariés. Cela implique que les investissements déjà réalisés et futurs, comme par exemple la conversion d'une partie de la flotte de Cargolux en Boeing 777-8F, doivent être réalisés sur le site de Luxembourg dans le cadre de la convention collective existante. Les investissements ne doivent pas être utilisés pour délocaliser des emplois à l'étranger, ni pour employer le personnel en dehors de la convention collective de Cargolux, ni pour contourner la convention collective.

Les syndicats contractants revendiquent que la direction assume sa responsabilité vis-à-vis de l'entreprise et du Luxembourg en tant que site économique et négocie une convention collective orientée vers l'avenir pour l'ensemble du personnel. ◊



## La pénurie de main-d'œuvre dans l'artisanat n'est pas une fatalité — elle a été produite par les employeurs

Depuis plusieurs semaines, voire plusieurs mois, les représentants patronaux du secteur de la construction et de l'artisanat multiplient les prises de parole publique pour se plaindre d'un manque de main-d'œuvre dans différents secteurs de l'artisanat.

Cela fait pourtant bien des années que le syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL ne cesse de mettre en garde ces mêmes acteurs face au risque que constitue pour une large majorité d'entreprises une telle pénurie de main-d'œuvre.

Dans certains secteurs de l'artisanat, les besoins en personnel sont énormes. Les départs en retraite de ces prochaines années et l'activité économique soutenue que connaît une grande partie de l'artisanat ne vont faire qu'aggraver cette situation, qui est aujourd'hui l'un des plus grands facteurs d'incertitude pour les entreprises.

### **L'OGBL tient toutefois également à souligner que cette pénurie de main-d'œuvre n'est pas une fatalité.**

Cette pénurie de main-d'œuvre et le manque d'attractivité dont souffrent différents secteurs sont le résultat direct d'une politique contreproductive et incompréhensible de la part des employeurs, consistant à empêcher toute discussion sérieuse quant à une revalorisation des métiers en question, qui passerait par une réelle amélioration des conditions de travail et de rémunération.

Le refus de certaines fédérations patronales de mener de telles négociations

avec les syndicats et leur combat acharné contre toute amélioration ont même abouti au fait que de plus en plus de salariés tournent tout simplement le dos à ces secteurs.

Le manque de main-d'œuvre vient désormais mettre en danger la survie même d'un grand nombre d'entreprises évoluant pourtant dans un secteur porteur de l'économie luxembourgeoise, comme l'est l'artisanat.

Ayant connaissance des conditions de travail et de rémunération dans les différents secteurs, de plus en plus de jeunes optent désormais pour d'autres métiers au fil de leur parcours scolaire. En atteste le nombre restreint d'apprentis diplômés sortant chaque année du système scolaire par rapport au besoin de ces secteurs.

Afin de redorer le blason de ces métiers, il est impératif, selon l'OGBL, de rendre ces secteurs plus attrayants par des conventions collectives fortes qui garantissent des salaires intéressants et des conditions de travail dignes.

Contre toute logique et défiant ainsi le sens commun, les différents acteurs patronaux ne cessent pourtant de s'attacher aux conditions de travail des salariés, en revendiquent à tout bout de champs une augmentation et une flexibilisation du temps de travail, tout en refusant parallèlement une sérieuse revalorisation des salaires.

Alors que certains ministres se sont récemment hasardés à évoquer publiquement l'éventualité d'une révision des modèles de temps de travail existants

en vue de flexibiliser le temps de travail, l'OGBL tient à mettre en garde le gouvernement contre les répercussions qu'auraient de telles détériorations des conditions de travail pour les dizaines de milliers de salariés que comptent ces secteurs.

De telles mesures ne feraient en effet qu'empirer la pénurie de main-d'œuvre que connaît le secteur de l'artisanat et



constitueraient un risque majeur pour ce secteur dans les prochaines années.

L'OGBL réitère par conséquent son appel à l'adresse des différentes fédérations patronales afin qu'elles revoient leur positionnement quant aux mesures à prendre pour rendre les métiers de l'artisanat à nouveau plus attractifs. Celles-ci doivent enfin accepter de négocier des conven-

tions collectives visant à améliorer les conditions de travail et de rémunérations des dizaines de milliers de salariés concernés.

De telles conventions collectives constitueraient également un levier important pour attirer de futurs salariés dans ces secteurs qui en ont le plus grand besoin. ◊



**Le refus de certaines fédérations patronales de mener de telles négociations avec les syndicats et leur combat acharné contre toute amélioration ont même abouti au fait que de plus en plus de salariés tournent tout simplement le dos à ces secteurs.**

## Franchiser les magasins Delhaize Luxembourg: pour l'OGBL c'est NON!

Lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire qui s'est tenu le 7 mars, le groupe Delhaize a annoncé sa ferme intention de convertir en franchise l'ensemble de ses supermarchés en Belgique. Ces établissements, qui sont actuellement en gestion propre, deviendront donc des magasins indépendants. Ce changement va faire de Delhaize une enseigne distributrice de sa marque qui, en pulvérisant la société, écarte définitivement la représentation syndicale et la négociation collective en son sein, avec pour conséquences notamment une dégradation des conditions de travail et de salaires des quelque travailleurs ainsi que la mise en péril de la sécurité de l'emploi.

L'OGBL, qui est représenté au sein de la délégation Delhaize Luxembourg, est évidemment solidaire des 9000 salariés concernés en Belgique. Il s'inquiète également, car même si aucune annonce officielle n'a encore été faite dans ce sens au Luxembourg, on peut craindre que le modèle appliqué en Belgique soit reproduit au Luxembourg.

C'est pourquoi une délégation du syndicat Commerce de l'OGBL a tenu à ren-

contrer rapidement la direction de Delhaize Luxembourg afin d'échanger sur la situation et le sort des magasins au Luxembourg. Lors de cette réunion, qui s'est tenue le 13 mars dernier, la direction a assuré que la situation financière des magasins intégrés au Luxembourg est bonne, sans toutefois pouvoir garantir que la décision prise par le groupe concernant les magasins en Belgique ne puisse s'étendre au Luxembourg.

L'OGBL a également rencontré, le 15 mars, Françoise Malherbe, la secrétaire permanente pour le secteur du commerce à la FGTB, le syndicat belge engagé dans le combat chez Delhaize. L'objectif de cette réunion était d'échanger sur la situation des magasins Delhaize aussi bien en Belgique qu'au Luxembourg et de sceller une alliance dans ce combat entre les deux syndicats. A noter que depuis l'annonce du groupe, les salariés tiennent des piquets de grève en continu dans une centaine de magasins sur le territoire belge.

L'OGBL a d'ailleurs commencé à prêter main-forte aux salariés belges en participant à des piquets de grève, notamment au magasin intégré Delhaize situé à Arlon.

L'OGBL compte continuer à soutenir les salariés en participant aux futures actions organisées par les syndicats belges et entend également mener des actions de sensibilisation au Luxembourg.

L'OGBL condamne fermement la décision du groupe et est loin d'être convaincu qu'il ne se décide pas un jour à entreprendre une démarche similaire au Luxembourg. En outre, il faut redouter que cette rafla sociale organisée n'inspire d'autres groupes de la grande distribution. ◊



## Revaloriser l'artisanat en réformant la formation professionnelle initiale



Après la présentation d'un document de travail commun lors d'une conférence de presse en octobre 2022, l'OGBL, plus précisément son syndicat Education et Sciences (SEW/OGBL), et l'Association des Maîtres d'Enseignement du Luxembourg (AMELUX) ont poursuivi leurs échanges dans l'objectif de faire des propositions communes afin de faire face à la nécessité absolue de revaloriser les métiers de l'artisanat et les différentes formations afférentes. Ces discussions ont abouti à la formulation d'un avis commun. Cet avis commun, qui reprend les principales idées, revendications et propositions de mesures à implémenter au niveau de la formation professionnelle initiale, sera transmis dans les prochaines semaines aux partis politiques avec la demande explicite de se positionner par rapport à la question de la revalorisation de l'artisanat.

### La revalorisation de la formation professionnelle passe par une réforme du cycle inférieur de l'enseignement secondaire général

Dans leur avis commun, le SEW/OGBL et l'AMELUX demandent d'une part qu'un état

des lieux approfondi portant sur l'organisation du cycle inférieur général soit établi. Ils proposent d'autre part de contrevenir aux choix souvent pris par défaut, voire par l'échec, qui tend à démotiver les jeunes à s'engager dans une formation concomitante, en prolongeant le cycle inférieur de l'Enseignement supérieur général d'une année. Cette année supplémentaire (4<sup>e</sup>), aurait comme objectif de rapprocher davantage les jeunes de la formation professionnelle et de la formation en entreprise, ce qui leur permettrait de prendre une décision sur leur futur parcours scolaire en meilleure connaissance de cause.

### Revaloriser les formations du CCP et du DAP

A la suite de la 4<sup>e</sup> commune, le SEW/OGBL et l'AMELUX proposent de continuer à maintenir une durée de 3 ans pour les formations du DAP et une partie des formations du CCP. Les apprentis-élèves connaîtraient donc une durée d'études secondaires de sept ans comme leurs collègues de l'enseignement secondaire classique et de l'enseignement secondaire général. Cela facilitera les passerelles

entre les différentes voies de formation et permettrait d'aligner les appellations des diplômes de la formation professionnelle à celle des autres régimes.

Il va néanmoins de soi que cette nouvelle «Première professionnelle» (1DAP) ne donnerait pas accès à des études universitaires comme le fait une Première de l'enseignement secondaire classique ou général. Cependant, cette «Première professionnelle» permettrait d'offrir davantage de possibilités aux jeunes qui suivent des formations, en ouvrant la perspective d'un accès plus facile au brevet de maîtrise. Le SEW/OGBL et l'AMELUX réitèrent dans ce contexte leur revendication pour que le brevet de maîtrise soit considéré comme une qualification de niveau 6 du cadre luxembourgeois des qualifications, à l'instar de sa classification en Allemagne par exemple.

### Réintégrer la division du Technicien dans l'enseignement général

Pour le SEW/OGBL et l'AMELUX, il s'est avéré que les formations du technicien sont en pratique plus proches de l'enseignement général que de la formation professionnelle et ils proposent par conséquent de les réintégrer dans l'enseignement général. Par ailleurs, les contenus des modules du technicien doivent être adaptés pour permettre à tous les élèves de la DT de pouvoir potentiellement continuer leur parcours vers des études supérieures, que ce soit un BTS ou une formation du type «*Fachhochschule*», ceci aussi en vue de revaloriser la formation du technicien.

L'OGBL, son syndicat Education et Sciences et l'AMELUX continueront leur collaboration en vue de revaloriser la formation professionnelle initiale et les métiers de l'artisanat. ◊

## Succès pour les salariés classés actuellement dans la carrière C1 de la convention collective SAS!



Après que le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL ait attiré l'attention sur la politique d'embauche injuste à laquelle le personnel de soutien dans le secteur de l'accueil des enfants est confronté, un accord a pu être trouvé le 9 février avec les fédérations patronales signataires de la convention collective SAS.

Pour rappel, déjà en octobre 2022, l'OGBL avait dénoncé cette pratique consistant à classer du personnel d'encadrement, en contact direct avec les bénéficiaires, dans la carrière la plus basse de la convention collective SAS, à savoir la carrière C1. Et

ce, sans qu'il n'y ait eu d'accord sur ce point entre partenaires sociaux.

Après plusieurs actions syndicales menées au cours des derniers mois, le dialogue social entre l'OGBL et la FEDAS a finalement pu être repris. Plusieurs réunions ont eu lieu au cours desquelles l'OGBL a pu défendre avec succès les intérêts des salariés concernés. Enfin, la commission paritaire SAS a réussi à s'accorder, le 9 février, sur l'interprétation correcte à donner quant à l'application de la convention collective de travail SAS concernant ce point.

Il en ressort que désormais les salariés ne

disposant pas de qualification socio-éducative, engagés pour des tâches d'encadrement ou de soutien à l'encadrement socio-éducatif, seront reclassés dans la carrière C2. Au cours des trois premières années, ces derniers toucheront un salaire de base et évolueront ensuite normalement dans cette carrière.

Pour les salariés sans diplôme scolaire, une période de transition est prévue, principalement pour leur permettre de suivre la formation obligatoire de 118 heures intitulée «Bases de l'éducation et de l'accompagnement», à l'issue de laquelle ils pourront passer dans la carrière C2. ◊

## Il ne faut pas brader l'éducation de nos enfants

**Lutter contre la pénurie de personnel enseignant au Luxembourg. Voilà le but d'un nouveau Bachelor en formation pédagogique proposé par l'Université du Luxembourg et présenté au début du mois de mars 2023 par le ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse Claude Meisch.**

Cette nouvelle offre semble alléchante: avoir un Bachelor dans un domaine lié à l'éducation et y ajouter encore une année d'études, pour finalement avoir accès à la profession d'enseignant dans les cycles 2, 3 et 4 de l'école fondamentale.

Ce nouveau Bachelor remplacera alors le programme des «*Quereinsteiger*», actuellement en place, pour remédier exactement à cette même pénurie. En effet, il y a 5 ans, selon le ministère de l'Education nationale, ce programme a vu le jour afin de «répondre à la pénurie de diplômés en sciences de l'éducation». Force est de constater que 5 ans plus tard, malgré cette ouverture, rien n'a changé. Plutôt alors que de remédier aux causes profondes de la pénurie de personnel enseignant, le ministre Meisch instaurera un «*Quereinsteiger bis*».

Avec ce nouveau Bachelor en formation pédagogique, il y aura alors deux possibilités pour devenir enseignant à l'École fondamentale:

- Avoir un Bachelor en sciences de l'éducation à l'Université du Luxembourg, avec notamment 30 semaines de stages au plus près des élèves, dans tous les cycles de l'école fondamentale.
- Avoir un Bachelor dans un domaine lié à l'éducation, suivi d'une formation d'une seule année pourtant appelée Bachelor en formation pédagogique, avec seulement 6 semaines de stages dans deux cycles.

Rien qu'en comparant les chiffres, il est aisé de dire que cette nouvelle voie risque de produire des enseignants moins bien préparés à la réalité du terrain, moins bien formés pour faire face aux nombreux défis dans l'éducation des générations futures. Des enseignants, qui, une fois confrontés à la réalité du terrain, risqueront de quitter l'enseignement pour mettre à profit leur premier Bachelor.

Cette nouvelle formation constitue également un désaveu et une dévalorisation de la voie classique, qui produit pourtant des enseignants bien armés pour relever les défis d'un milieu scolaire plurilingue et multiculturel.

Or, plutôt que de coller un pansement sur une jambe de bois et de dévaloriser la formation établie, le ministre Meisch aurait mieux à faire pour lutter concrètement contre la pénurie de personnel enseignant

au Luxembourg. Pourquoi ce métier n'intéresse-t-il plus les jeunes? Pourquoi les enseignants actuellement en poste s'en détournent-ils ou ne travaillent-ils qu'à temps partiel? Voilà des questions qu'il aurait dû se poser il y a 5 ans et qui restent toujours d'actualité.

Le SEW/OGBL ne cesse d'alerter sur les conditions de travail dégradées des enseignants du fondamental, entre la charge administrative de plus en plus lourde, un manque de soutien ressenti de la part des directions régionales ou encore le défi de l'hétérogénéité de la salle de classe que les enseignants doivent affronter sans moyens supplémentaires.

Il est grand temps de réagir face à la pénurie d'enseignants, mais dans le respect du personnel enseignant actuel ainsi que des étudiants du Bachelor en sciences de l'éducation! ◊



## Pour un monde financier numérique humain



Qu'est-ce qui ne va pas dans le secteur financier? Qu'en est-il derrière les belles façades des institutions financières? Le «Happiness Officer» ne suffit-il pas? Les offres actuelles en matière de formation continue et de «leadership» ne sont-elles pas efficaces? Avons-nous besoin de réformes structurelles pour que le secteur financier, et en particulier le secteur bancaire, redevenue l'un des «secteurs où il fait bon travailler» au Luxembourg?

OUI, OUI et OUI et encore OUI.

Rendre les problèmes tangibles, les reconnaître et les contrecarrer afin d'exiger à moyen terme un changement de mentalité et de paradigme dans les entreprises et le secteur financier, c'est cela l'avenir.

Changer juste le narratif, tel que l'avise les employeurs, n'est pas suffisant. Pour évoluer vers un secteur où il fait bon travailler, un travail de fond est nécessaire. Plus de blabla, juste des actes forts.

Fin 2022-début 2023, l'OGBL a réalisé une enquête auprès de 456 salariés du secteur des banques, des assurances et des autres entreprises financières (PSF, Fin-tech, services, etc.).

Quels sont donc les maux qui rongent le secteur financier? Nous nous sommes penchés sur la question de savoir comment se portent les salariés du secteur financier luxembourgeois et comment les conditions de travail ont évolué dans le nouveau monde de la finance numérique.

et, sur le panel de répondeurs, le constat est sans appel: il n'y a pas seulement une pénurie de mains-d'œuvre, mais un manque de personnes qui trouvent le secteur attractif et une volonté de le quitter.

### Comment y remédier?

Nous avons identifié différents axes prioritaires pour justement améliorer les conditions de travail du secteur et relancer son attractivité.

La rémunération est bien sûr un élément essentiel, mais la considération au travail également. Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée est nécessaire, ainsi qu'une sécurisation de l'emploi et une réduction du temps de travail.

Pour avancer dans ce sens, un travail de fond est nécessaire afin d'opérer un changement de paradigme où la performance ne serait plus au cœur de l'évaluation des salariés.

### Les 6 axes prioritaires

Le progrès technique et les transformations numériques n'ont et n'auront à l'avenir pas seulement des conséquences sur les formes et les dynamiques des emplois et des activités, mais ils bouleversent également la manière de travailler, la nature et l'organisation du travail, les rapports au travail et influencent assurément la santé et les conditions de travail.

Il en est de même de la porosité entre vie professionnelle et vie personnelle, accentuée par le développement et l'usage peu ou mal régulé des technologies de l'information et de la communication. Avec l'intelligence artificielle (IA) et les «Big Data», de nouvelles problématiques apparaissent dans l'utilisation des données, notamment personnelles, dans la gestion algorithmique du travail et des

ressources humaines et leurs impacts sur le respect de la dignité et l'intégrité des travailleurs.

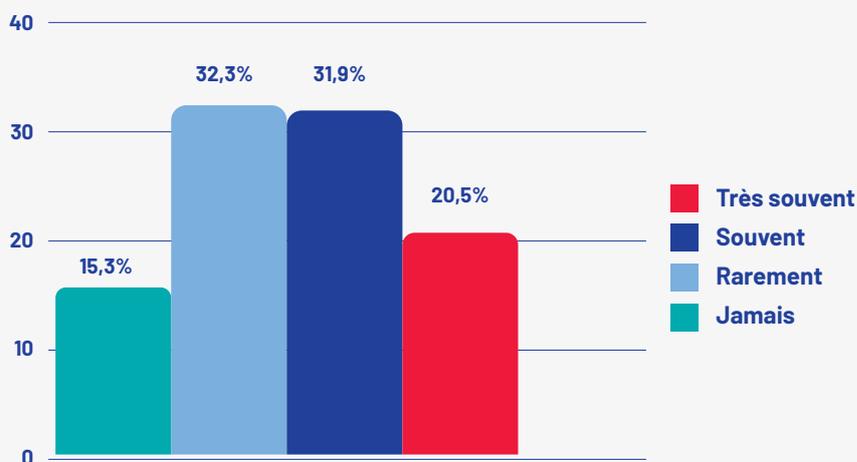
La transformation numérique offre de nouvelles possibilités d'emploi et de nouvelles façons d'organiser le travail, mais la transition s'accompagne de défis et de risques pour les travailleurs et les entreprises, car certaines tâches disparaîtront et beaucoup d'autres changeront. Cela nécessite d'anticiper les changements, de fournir les compétences nécessaires pour que les travailleurs et les entreprises réussissent à l'ère numérique.

L'une des préoccupations les plus pressantes est celle de la qualité des conditions de travail des salariés du secteur. Alors que le secteur financier continue d'évoluer, il est essentiel de donner la priorité aux besoins des salariés qui rendent tout cela possible. ◊

**Le secteur financier face à une volonté et un départ en grand nombre!**

**L'intention de changer le secteur est de 52,5 % (très souvent et souvent)**

### Avez-vous déjà eu le désir de quitter le secteur financier?



OGBL Equality

# La lutte pour l'égalité continue

Malgré la pluie qui s'abattait sur Luxembourg-ville le 8 mars dernier, environ un millier de personnes ont malgré tout répondu à l'appel de la plateforme JIF – dont l'OGBL fait partie – et ont ainsi défilé dans les rues de la capitale à l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Des femmes, beaucoup de femmes, mais également de nombreux hommes ont ainsi marché pour réitérer la nécessité d'inclure la question du genre et de l'égalité dans l'ensemble des politiques et sujets sociétaux au Luxembourg.

Comme l'ont rappelé les intervenantes sur la place d'Armes, aujourd'hui encore, les mères célibataires sont celles qui souffrent le plus de charges financières exponentielles – des coûts particulièrement importants dans les classes sociales les plus défavorisées et qui augmentent évidemment le risque de pauvreté.

La lutte pour l'égalité et, plus spécifiquement pour les droits des femmes, n'est évidemment toujours pas un acquis! Au



contraire! Le droit à un logement abordable, à une vie sans violence, à des conditions de travail justes et à une répartition équitable du travail professionnel et du travail du care doivent aujourd'hui encore être promus!

La plateforme JIF souligne dans ce contexte également l'importance de continuer à inclure les questions liées au genre et à l'égalité des genres dans toute discussion politique, économique ou sociale afin de permettre aux instances politiques et acteurs sociaux d'appréhender et de mener des actions concrètes, réalistes et adaptées au sein du territoire luxembourgeois.

Parmi les principales revendications de la JIF figurait cette année la question du logement. La plateforme revendique ainsi l'application du droit fondamental au logement, aussi bien dans la loi que dans les faits. Ceci implique différents types de mesures, à court et moyen terme. Par exemple: augmenter la capacité d'accueil pour les victimes de violence domestique, les personnes sans-abris voire les femmes nécessitant des besoins spécifiques ou garantir un droit à un logement abordable et décent au niveau constitutionnel.

Autre sujet phare: la lutte contre les violences faites aux filles et aux femmes. Malgré la première convention contrai-



gnante au niveau international signée le 3 juillet 2018 qui, grâce à son approche intégrée et multidisciplinaire et à sa perspective de genre, couvre toutes les formes de violence faites aux filles et aux femmes, des efforts considérables doivent encore être accomplis.

Parmi les revendications émises par la plateforme JIF, il est primordial de soutenir les acteurs de la société civile dans leur travail de sensibilisation et de prévention contre toutes formes de violence subies par les femmes et les filles. Ouvrir le débat, briser les stéréotypes et donner un espace de parole à toute personne concernée ou intéressée demeure indispensable.

La question sociale était également au cœur des revendications. En effet, malgré une diminution apparente au Luxembourg du «*gender pay gap*», la réalité démontre au contraire que les femmes gagnent encore et toujours moins d'argent que les hommes. Ainsi, ce sont actuellement toujours les femmes qui sont employées majoritairement à temps partiel, ce qui diminue ainsi de facto leur pouvoir d'achat, aussi bien en tant que travailleuses qu'en tant que pensionnées.

Dernière revendication phare de la JIF en cette journée internationale de lutte pour les droits des femmes: plus d'égalité dans nos familles.

L'évolution des modèles de parentalité doit en effet permettre à tout parent d'accompagner les premières années d'un enfant avec sérénité et une certaine stabilité financière. Pour la plateforme JIF, la création d'un congé de naissance de trois mois et la compensation de ce dernier par un salaire complet permettrait à l'ensemble des ménages de garantir un accueil serein et sécurisé à tout enfant. ◊

# Les discriminations envers les femmes persistent dans le monde du travail

Dans le cadre de la Journée internationale des femmes, le 8 mars dernier, l'OGBL Equality a tenu à rappeler que l'écart salarial entre hommes et femmes persiste toujours au Luxembourg: en moyenne, les femmes gagnent 7,2% de moins par an que les hommes. Ce chiffre ne reflète toutefois pas toute la réalité, car il se base sur des équivalents temps plein.

Or, il faut savoir que les femmes travaillent 6 fois plus souvent à temps partiel que les hommes (36% pour les femmes contre 6% pour les hommes). La principale raison invoquée par les femmes qui recourent à des temps partiels réside dans le fait qu'elles endossent des responsabilités familiales.

Les femmes assument en effet encore et toujours le double du travail non-rémunéré dans la sphère privée: cuisiner, faire le ménage, s'occuper des enfants ou d'autres personnes dépendantes, le travail affectif,...

Pour lutter contre les discriminations salariales, le moyen le plus efficace demeure la transparence salariale, moyennant des grilles de salaire qui garantissent des évolutions de carrières négociées dans le cadre de conventions collectives de travail.

L'OGBL Equality constate par ailleurs que de nombreuses femmes travaillant à temps partiel ne l'ont pas voulu, mais qu'elles subissent cette situation, parce qu'elles évoluent dans des secteurs comme le commerce ou le nettoyage où les contrats à temps pleins sont plus

rare. Dans ces secteurs à bas salaires et qui s'avèrent pourtant essentiels au bon fonctionnement de notre société, les femmes sont nettement surreprésentées.

Leur travail doit être valorisé et reconnu! Il y a également lieu de souligner que le maintien du système automatique d'indexation des salaires est d'autant plus important pour garantir le maintien du pouvoir d'achat, tout particulièrement dans ces secteurs.

Le taux élevé de temps partiels ainsi que les fréquentes interruptions de carrières que l'on observe chez les femmes entraînent également un écart considérable avec les hommes en ce qui concerne les pensions. Cet écart est au Luxembourg le plus élevé de toute l'Union européenne, avec en moyenne 43% de moins pour les femmes.

Il faut également souligner que la grande majorité des parents dans les familles monoparentales sont des femmes. Ces familles sont fiscalement désavantagées, car notre système de classes d'impôts est plus avantageux pour les couples mariés.

Il est grand temps d'entreprendre une réforme des classes et des barèmes d'impositions afin de réduire, pour les familles concernées, le risque de tomber sous le seuil de pauvreté.

L'OGBL Equality revendique une réduction du temps de travail à salaire égal afin de garantir un meilleur équilibre entre temps de travail et temps de vie et permettre ainsi aux familles de mieux répartir le travail non-rémunéré qui repose aujourd'hui encore largement sur les épaules des femmes.

La réduction du temps de travail apporterait des bienfaits aussi bien sur le plan familial, social, économique que politique.

L'OGBL Equality se montre également solidaire avec les femmes en lutte pour leurs retraites en France. Les femmes seront en effet particulièrement impactées par la réforme des retraites si elle entre en vigueur, car les carrières fractionnées font aujourd'hui déjà reculer l'âge de départ à la retraite de beaucoup de femmes. ◊



# Conseil supérieur à l'Égalité: la ministre de l'Égalité balaie le modèle tripartite



L'OGBL s'oppose fermement à l'exclusion des partenaires sociaux du nouveau Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres qui est censé remplacer le Comité du travail féminin (CTF).

Si l'OGBL Equality soutient expressément l'initiative visant un élargissement des compétences et la mise en place d'une instance dynamique en matière d'égalité, il est toutefois contraint de marquer son désaccord concernant la composition de cette nouvelle instance qui balaie le modèle tripartite.

En effet, selon le projet de règlement grand-ducal afférent, le nouveau Conseil supérieur à l'Égalité serait composé de 5 membres nommé.e.s par le/la ministre, un.e représentant.e du Conseil national des Femmes et deux représentant.e.s issu.e.s de la société civile, sans précision quant aux organisations qui seraient éligibles pour ces deux postes.

Les critères de désignation semblent largement laissés au libre arbitre de la ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les partenaires sociaux ne sont pas non plus représentés au sein du Comité d'accompagnement de

l'Observatoire de l'Égalité entre les genres qui sera également mis en place.

Auparavant, le Comité du travail féminin assurait une composition tripartite, conformément au modèle luxembourgeois du dialogue social. Ainsi, quatre places étaient attribuées aux organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national. Or, la garantie d'une représentation syndicale s'avère désormais malheureusement absente.

Si l'OGBL salue un élargissement du rayon d'action du nouveau Conseil, il est cependant inacceptable d'exclure les syndicats qui sont des acteurs majeurs et indispensables. Une responsabilité particulière doit incomber aux partenaires sociaux afin de permettre que les politiques en matière d'égalité entre sexes et genres soient couronnées de succès et transposées dans la réalité.

Les syndicats sont les représentants légitimes des salarié.e.s de tout genre et de toute nationalité et ils défendent leurs intérêts dans le monde du travail ainsi que dans toutes les questions sociales et sociétales au sens large. Ils ont toujours joué un rôle important en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Leur présence doit être garantie par une base légale.

Par conséquent, l'OGBL Equality s'oppose catégoriquement à la composition prévue pour le Conseil supérieur à l'Égalité et demande à Madame la ministre de procéder aux changements nécessaires. ◊

# Résultat de l'enquête 2022 OGBL Equality – Le vécu des femmes au travail

**Un léger mieux entre 2021 et 2022, mais le combat continue !**

Lorsque nous parlons de sexisme ou de harcèlement sexuel, nous imaginons généralement des situations explicitement violentes que les femmes connaissent sur leur lieu de travail: propositions indécentes, commentaires graveleux, attouchements, propos dégradants, voire viols. Cependant, l'OGBL Equality constate, sur base des témoignages, qu'il existe également des situations de sexisme «banalisées» dirigées vers les femmes: blagues innocentes, attaques par «petites touches», sous-entendus hasardeux, faux compliments, etc.

C'est pourquoi, en 2021, dans le cadre de l'Orange Week, la semaine contre les violences faites aux femmes et aux filles, l'OGBL Equality avait décidé de donner la parole aux membres syndiquées en lançant un sondage afin de collecter des témoignages sur leur vécu au travail en tant que femmes.

Un échantillon de 684 femmes parmi nos membres avait répondu au questionnaire qui avait été édité en langue française et allemande. Les données avaient été traitées de manière anonyme et les résultats avaient été analysés avec le plus grand soin. Le but de ce sondage était tout d'abord d'obtenir une première appréciation de l'envergure du harcèlement sexuel et du sexisme sur le lieu de travail auprès de nos membres femmes. Ensuite, indépendamment du fait qu'elles s'estimaient victimes ou non de tels actes,

l'OGBL Equality avait voulu présenter aux femmes sondées une liste de «petits actes» afin de savoir si, dans le passé ou actuellement, elles vivaient ces situations de sexisme banalisé. Les résultats de 2021 ont montré qu'une femme sur deux était victime de sexisme sur son lieu de travail, et que 2 victimes sur 3 n'en informaient pas leur employeur.

A la suite du succès rencontré par notre première enquête et au regard de ses résultats inquiétants, l'OGBL Equality a décidé de relancer ce sondage lors de l'Orange Week 2022 afin de continuer à sensibiliser aux actes de sexismes banalisés et de pouvoir procéder à une comparaison des données avec ceux de 2021.

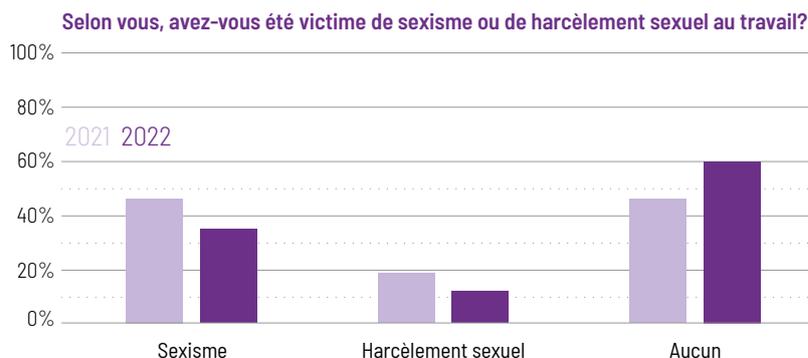
## 894 personnes sondées en 2022 !

Plus de 200 membres syndiqués supplémentaires ont participé au second sondage lancé en novembre 2022. Ce chiffre souligne le travail de sensibilisation effectué par l'OGBL Equality, qui a porté ses

fruits et il démontre que la question du sexisme au travail est **essentielle à la prévention**, ainsi que pour faire évoluer les mentalités dans le monde du travail.

A l'instar du premier sondage, tous les secteurs d'activités se retrouvent représentés dans le cadre de cette enquête avec une proportion élevée pour le secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs (31 % en 2022 contre 26 % en 2021), le secteur de l'éducation et des sciences (6 % en 2022 contre 11 % en 2021), le secteur des finances (banques, assurances, conseil financier : 9,5 % en 2022 contre 11 % en 2021) et le secteur du commerce (12 % en 2022 contre 8 % en 2021). Les 41,6 % restants se répartissent entre les autres secteurs d'activité.

En ce qui concerne l'âge des femmes questionnées, la plupart des sondées se situent dans les tranches d'âge où l'activité professionnelle est la plus importante, c'est-à-dire entre 26 ans et 55 ans. A noter que 17 % (15 % en 2021) des personnes



sondées ont 56 ans ou plus. Ce dernier chiffre traduit peut-être un niveau d'intérêt plus important pour le sujet traité de la part des personnes avec davantage d'expérience et ayant un passif professionnel plus important.

L'OGBL Equality a décidé de formuler une nouvelle question dans le sondage en 2022: la question du genre, à savoir si la personne sondée s'estime être de genre féminin ou non-binaire. 5 personnes sur 894 répondantes s'estiment de genre non-binaire. Quatre personnes n'ont pas souhaité répondre.

### Nombres de victimes : une amélioration entre 2021 et 2022

Bien que les chiffres restent alarmants parmi les femmes questionnées en 2022, le nombre de travailleuses qui auraient été victimes de sexisme sur leur lieu de travail baissent toutefois en comparaison avec le sondage de 2021: une diminution de 10 % des femmes victimes de sexisme au travail au Luxembourg selon le sondage de 2022. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, 12 % des personnes sondées estiment en avoir été victimes contre 19 % en 2021! 60 % des personnes sondées déclarent quant à elles ne pas avoir été victimes ni de sexisme ni de harcèlement sexuel, contre 46 % en 2021.

L'OGBL Equality a aussi souhaité demander aux personnes questionnées si elles avaient été témoins de tels actes.

38 % (contre 44 % en 2021) des personnes questionnées disent avoir été témoins de sexisme, et 11 % (contre 13 % en 2021) témoins de harcèlement sexuel. 57 % (contre 50 % en 2021) des femmes questionnées déclarent ne pas avoir été témoin de tels agissements.

64 % (contre 62 % en 2021) des femmes ayant été victimes de sexisme et/ou de harcèlement sexuel ont répondu que leur supérieur hiérarchique se trouvait parmi les auteurs/trices de ces agissements. 55 % (idem en 2021) ont répondu que des



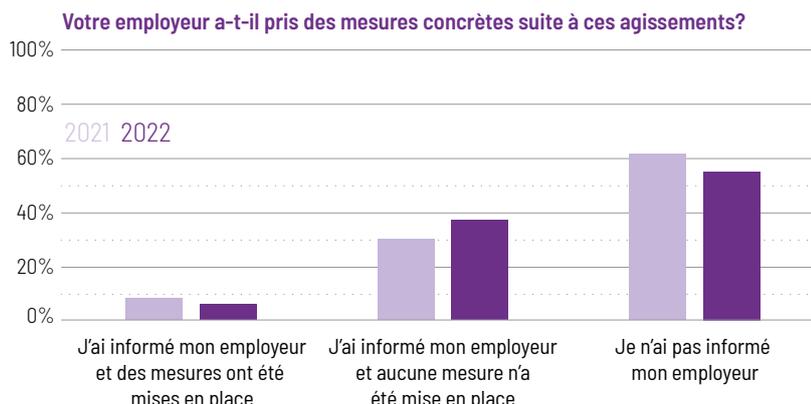
collègues étaient également auteurs/trices, et 26 % (contre 27 % en 2021) que leur client.e ou un.e prestataire externe était l'auteur/trice. Seuls 5 % (contre 3 % en 2021) des femmes sondées estiment avoir été victimes de tels actes de la part de leur subordonné.e.

Bien que ces chiffres diffèrent en effet légèrement d'une année à l'autre, les résultats de 2022 viennent à nouveau confirmer que le lien de subordination entre la victime et l'auteur/trice joue un rôle capital dans ces situations délicates.

Ensuite, l'OGBL Equality a souhaité en savoir davantage sur l'impact de ces agissements sur la santé des personnes sondées. La plupart des personnes qui ont déclaré être victimes de sexisme et/ou harcèlement sexuel ont ressenti l'envie de démissionner, que ce soit très souvent, souvent ou parfois (77 % contre 69 % en 2021). 23 % (contre 31 % en 2021) n'ont que rarement ou jamais eu envie de démissionner malgré ce qu'elles vivaient. Parmi les autres impacts sur la santé qui ont été cités avec une fréquence variant entre très souvent à parfois: l'anxiété

(68 % contre 67 % en 2021), les plaintes auprès des proches (65,22 % contre 63 % en 2021), les troubles du sommeil (62,9 % contre 58 % en 2021) et les maux de ventre (60 % contre 57 % en 2021). Seuls les troubles alimentaires (37 %, idem en 2021) et de la sexualité (31 %, contre 28 % en 2021) semblent constituer des impacts de moindre importance bien que ressentis par un trop grand nombre de femmes. Cette comparaison entre les deux sondages, souligne une intensification de l'impact sur la santé physique et psychique des travailleuses sondées qui s'estiment victimes.

71 % (contre 76 % en 2021) des personnes victimes ne se sont pas senties soutenues moralement. Et ce chiffre augmente à 85 % (contre 92 % en 2021) en ce qui concerne un soutien pratique. Bien que ces chiffres témoignent de la situation d'extrême isolement dans laquelle les victimes peuvent se retrouver, on constate une légère augmentation des victimes qui se sentent soutenues, que ce soit moralement ou pratiquement. De manière globale, pour les quelques personnes qui s'estiment soutenues moralement ou pra-



tiquement dans de telles situations, elles listent majoritairement le soutien de leurs ami.e.s, leur famille/conjoint.e ou de collègues. De manière plus sporadique, l'OGBL Equality observe aussi comme réponse: la médecine du travail, leur supérieur.e hiérarchique, la délégation du personnel, les ressources humaines, le/la psychologue ou encore le syndicat.

Ensuite, parmi les personnes victimes, 54 % (contre 62 % en 2021) déclarent ne pas avoir informé leur employeur. Ce chiffre élevé s'explique probablement par l'inaction habituelle et connue des employeurs au Luxembourg dans de telle situation, lorsqu'ils sont mis au courant. En effet, seuls 7 % (contre 8 % en 2021) des personnes victimes estiment que lorsqu'elles ont informé leur employeur, des mesures ont été mises en place pour les protéger. Dans de tels cas, les personnes sondées listent quelques mesures mises en place telles que des avertissements, des rappels aux dispositions anti-harcèlement dans les règlements internes ou les conventions collectives, des entretiens de confrontation, l'intervention de médiateurs, des sanctions allant jusqu'au licenciement ou des déplacements de poste à l'encontre de l'auteur/trice. De manière plus rare, il arrive que la victime reçoive un soutien psychologique, soit déplacée de son poste ou soit même licenciée. Nous observons que la part de femmes victimes qui n'informent pas leur employeur est en diminution. Toutefois, une femme sur deux victimes ne le fait toujours pas. Il

est également désolant de constater que le nombre d'employeurs qui mettent des mesures en place a diminué!

### Des actes par «petites touches» en diminution

La dernière partie de l'enquête traite d'une question qui a été posée à toutes les femmes sondées indépendamment du fait qu'elles s'estimaient victime ou non, témoin ou non de sexisme et/ou de harcèlement sexuel au travail. Cette question a pour but de récolter des informations sur les attaques par «petites touches» que nous qualifierons comme étant des actes de sexisme banalisés. La liste est longue, cependant non exhaustive. Parmi les femmes qui ont répondu à cette question, voici les actes «banalisés» cités fréquemment («souvent» et «très souvent»):

- blocage dans l'évolution de carrière pour 32 % (contre 41 % en 2021)
- projets confiés à des collègues masculins pour 27 % (contre 33 % en 2021)
- vision réductrice de la capacité de résistance au stress des femmes pour 24,38 % (contre 32 % en 2021)
- difficultés à concilier travail et obligation familiale pour 30 % (contre 31 % en 2021)
- non considération de leurs idées par rapport aux idées des collègues masculins pour 26 % (contre 29 % en 2021)
- capacité de jugement remis en question pour 23 % (contre 29 % en 2021)

- parole coupée en comparaison avec leurs homologues masculins pour 21 % (contre 28 % en 2021)
- vision stéréotypée et réductrice des tâches à accomplir par les femmes plutôt que par leurs collègues masculins (préparer le café ou ranger les tables) pour 22 % (contre 28 % en 2021)
- mise en doute de leurs compétences en comparaison avec leur collègues masculins pour 19 % (contre 23 % en 2021).

Dans ces propositions, l'OGBL Equality a aussi listé des actes ciblant notamment le physique des femmes: 14 % (contre 21 % en 2021) des femmes interrogées estiment être très souvent ou souvent victimes de commentaires sur leur tenue vestimentaire, et 42 % (contre 45 % en 2021) l'estiment être parfois ou rarement. 14 % (contre 17 % en 2021) estiment être très souvent ou souvent victimes de fausses rumeurs dégradantes, 30 % (contre 32 % en 2021) parfois ou rarement. 9 % (contre 12 % en 2021) estiment être victimes très souvent ou souvent de blagues sur leur menstruation et 29 % parfois ou rarement. 7 % (contre 11 % en 2021) déclarent qu'on leur touche très souvent ou souvent des parties de leur corps sans leur consentement (épaules, dos, cuisses, genoux, cou, etc.) et 28 % (contre 32 % en 2021) parfois ou rarement. 8 % (contre 10 % en 2021) déclarent être victimes très souvent ou souvent de surnoms réducteurs, infantilisans ou sexistes, et 24 % (contre 29 % en 2021) parfois ou rarement. 13 % (contre 19 % en 2021) déclarent être très souvent ou souvent victimes de commentaires sur leur apparence physique en général (figure, coiffure, maquillage, etc.), et 40 % (contre 43 % en 2021) parfois ou rarement.

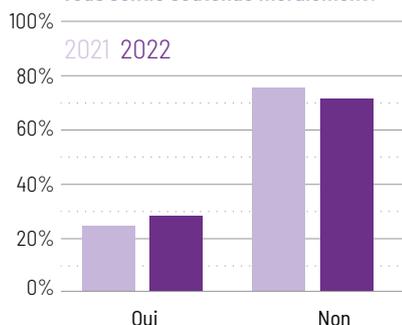
Pour l'édition 2022, l'OGBL Equality a ajouté un nouveau point à la liste proposée, à savoir que 7 % des membres sondées estiment avoir subi très souvent ou souvent une remise en cause de leurs droits en tant que femmes enceintes/allaitantes.

En résumé, même si quasiment 1 femme sur 3 sent de manière globale une diffé-

rence de considération dans son travail par rapport à ses homologues masculins, on note une légère diminution de l'intensité des actes «banalisés». Notons toutefois également que certains commentaires de répondantes soulignent que, n'ayant pas ou peu de contact avec des collègues masculins, certaines femmes n'ont pas particulièrement vécus de tels actes.

L'OGBL Equality a également souhaité savoir si à la suite de petits actes banalisés, les femmes questionnées avaient entrepris des actions. 63 % (idem en 2021) des femmes qui ont répondu en ont parlé à un.e collègue. 59 % (contre 51 % en 2021) en ont parlé à leurs ami.e.s/leur famille. 40 % (contre 37 % en 2021) ont envisagé de démissionner. 37 % (contre 40 % en 2021) ont engagé le dialogue avec l'auteur/trice des agissements. 29 % (contre 26 % en 2021) ont décidé de prendre contact avec un.e psychologue/médecin. 27 % (contre 28 % en 2021) en ont parlé à la direction. 27 % (contre 23 % en 2021) ont décidé de se mettre en congé maladie. 18 % (contre 17 % en 2021) ont pris contact avec la délégation du personnel. 17 % (contre 13 % en 2021) ont pris contact avec le syndicat. Seuls 3 % (idem en 2021) des femmes ont répondu avoir fait appel à la justice. Entre 2021 et 2022, les femmes semblent parler davantage à leur entourage comme à leur collègue, leur proche, la délégation, leur médecin/psychologue ou le syndicat. Tout comme en 2021, parmi les nombreux commentaires, beaucoup de femmes témoignent avoir effectivement démissionné.

#### Suite à ces expériences, vous êtes-vous sentie soutenue moralement?



#### Conclusion: la sexisme persiste malgré un léger mieux

En conclusion de l'analyse comparative des enquêtes menées en 2021, puis en 2022, nous constatons une diminution de la part de femmes qui s'estiment victimes de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail: 35 % en 2022 contre 46 % en 2021 des femmes estiment être victimes de sexisme et 12 % en 2022 contre 19 % en 2021, être victimes de harcèlement sexuel. Alors que 46 % des femmes estimaient ne jamais avoir été victimes en 2021, c'est presque 60 % des femmes interrogées en 2022 qui déclarent à présent avoir été préservées de tout acte de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail. Le nombre de femmes témoins diminue aussi en 2022, car 57 % (contre 50 % en 2021) estiment ne jamais avoir été témoins de tels actes. L'amélioration de ces chiffres est cependant à considérer avec précaution. Car si le nombre de victimes ou de témoins diminue, il reste malgré tout encore trop élevé. On note également une intensification des symptômes et impacts ressentis par les femmes qui ont subis de tels actes. En revanche, les femmes semblent davantage se confier à leur entourage, ce qui est encourageant, car ce n'est qu'en brisant le silence que la situation peut s'améliorer.

Par cette étude comparative, L'OGBL Equality entend continuer le travail de sensibilisation autour du sexisme au travail. En outre, les actes par «petites touches» ne sont parfois pas perçus comme étant du sexisme avéré. Il est vrai qu'il est parfois difficile dans les relations interpersonnelles de faire la différence entre blague anodine et réelle attaque sur la personne. Cependant, les 2 enquêtes soulignent que le vécu des femmes au travail est parsemé d'embûches en lien direct avec leur condition sociale et physiologique. Il existe des ressources et des outils de plus en plus importants qui défendent l'égalité des genres, tels que la délégation du personnel, le syndicat, les associations, la médecine du travail, etc. Dans le dernier sondage, les femmes semblent d'ailleurs prendre davantage contact avec des professionnels. Du côté de l'employeur, les

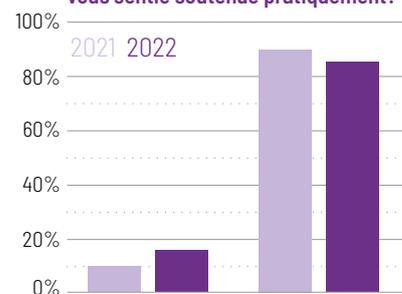
mesures mises en place pour les victimes ont en revanche légèrement diminué selon le dernier sondage.

La sphère privée continue également à être la ressource la plus efficace pour se confier sur ce que ces femmes subissent.

Pour finir, bien que l'OGBL Equality soit satisfait de constater une légère amélioration de la situation, ces chiffres récoltés auprès de nos membres syndiquées nous rappellent à quel point le combat n'est pas terminé et que le travail de sensibilisation et de prévention sur ce thème dans les entreprises doit encore et toujours continuer.

L'OGBL Equality continuera sa lutte pour l'égalité des genres, et le respect et la dignité de chacun.e au travail! <

#### Suite à ces expériences, vous êtes-vous sentie soutenue pratiquement?



# Sans logement et sans pouvoir d'achat, l'intégration reste virtuelle

Toujours des mots, rien que des mots. Tout pour les uns, rien pour les travailleurs. Accéder à un logement est devenu une chose bien difficile pour une grande majorité de travailleurs. Lorsqu'un appartement ou une maison coûte plus d'un million d'euros, un travailleur ne peut plus se le payer. Les travailleurs construisent les maisons, sans pouvoir y habiter. En ce qui concerne le prix des loyers, la situation est telle que plus de la moitié d'un salaire y passe désormais.

La pandémie et la guerre sont loin d'expliquer à elles seules l'augmentation des prix et la diminution du pouvoir d'achat. Depuis neuf ans, le gouvernement n'a rien fait, absolument rien.

Chaque personne, chaque travailleur a droit à un logement digne et décent. Or, les logements sont devenus inaccessibles pour la majorité des travailleurs. Des solutions existent pourtant. Il faut construire plus de logements et limiter les prix. Le gouvernement a décidé de ne rien faire, si ce n'est encourager le marché. Résultat, il ne reste de logements accessibles que pour les hauts revenus.

Le logement n'est plus un droit, il repose sur une pyramide spéculative, à laquelle le gouvernement n'apporte aucune, mais aucune réponse.

La loi sur le bail à loyer n'a pas été modifiée afin de garantir un logement pour tous les résidents et limiter clairement et



précisément le montant des loyers. Mais la priorité pour le gouvernement n'était visiblement pas le logement!

## **Logement – rien n'a été fait, et nous ne voyons rien se faire**

Depuis de nombreuses années, les gouvernements successifs n'ont rien fait pour changer la situation au niveau du logement. Il y a un manque cruel de logements disponibles et accessibles, aussi bien en ce qui concerne les ventes que les locations.

Le gouvernement actuel semble avoir pris conscience du problème, mais dans les faits, rien ne se passe jusqu'à présent.

La difficulté d'accéder à un logement

constitue l'un des principaux problèmes au Luxembourg. La situation est encore plus grave, pour tous ceux et toutes celles qui arrivent au Luxembourg et qui ont des rémunérations se situant au niveau du salaire social minimum ou même du salaire moyen.

L'accès au logement est devenu très difficile, voire impossible. Le prix du mètre carré est devenu exorbitant et ne correspond pas aux salaires de la majorité des immigrés. Ceci constitue évidemment un problème en vue de leur intégration.

Ce n'est pas seulement par la construction de davantage de logements que le problème se résoudra. Ce n'est pas uniquement en laissant le marché faire qu'une solution sera apportée. Il faut construire

davantage et à des prix accessibles.

### Limitation du prix de la location

Les propriétaires fixent le niveau des loyers en fonction de la conjoncture. Ce qui est demandé aux locataires est loin de correspondre à la valeur d'achat de ces biens. Dans la conjoncture actuelle du marché immobilier et de la montée des taux bancaires, la loi devrait fixer au maximum à 3 % la valeur du loyer en fonction de l'investissement avec un système de décotes pour les anciens bâtiments.

### Les solutions préconisées par le gouvernement ne sont pas à la hauteur du problème. Construire de plus en plus n'est pas la seule solution.

Les conditions et les obligations auxquelles sont soumis les locataires sont déséquilibrées par rapport à celles des bailleurs et des agences immobilières.

La subvention au loyer introduit par le gouvernement n'a rien apporté de substantiel en vue de remédier au problème et a même fait augmenter encore davantage les prix.

Le gouvernement ne veut pas résoudre le problème, parce qu'il ne veut pas affronter les propriétaires, ni les fonds immobiliers spéculatifs.

Le Fonds du Logement, la SNHBM, peuvent et doivent construire plus de logements à des prix accessibles pour les familles plus défavorisées.

Le prix des terrains doit baisser par la mise à disposition de terrains appartenant à l'État et aux communes et s'il le faut, il faut procéder à des expropriations.

Les communes doivent agir dans le même sens et préserver la mixité et la cohésion sociale. La loi doit interdire aux communes de pouvoir **transformer des maisons ou des appartements en locaux de bureaux.**

L'État doit intervenir et légiférer pour empêcher que le marché dicte tout seul sa

loi et par conséquent, réformer la loi sur le bail à loyer pour limiter les bénéfices des propriétaires.

Le département des Immigrés de l'OGBL est d'avis qu'une réforme de la loi sur le bail à loyer s'impose pour limiter le montant des cautions et des garanties à 1 mois de loyer. Les commissions des agences immobilières doivent quant à elles être réduites et à la charge du bailleur.

Des commissions des loyers doivent voir le jour dans toutes les communes et surveiller les contrats de bail, aussi bien au niveau des conditions et du prix «convenu» entre parties. Ce dernier **ne doit pas dépasser 3 % du capital investi.** Les 5 % actuels sont très supérieurs aux taux bancaires.

Des mesures en matière d'abattement d'intérêts des prêts au logement, des aides à l'achat d'un appartement ou d'une maison doivent être revues à la hausse.

Enfin, le Fonds de compensation de la CNAP doit consacrer une partie plus importante de ses réserves à la construction et à l'acquisition d'immeubles d'habitation.

**Ils ne nous le demandent pas, nous allons quand même leur donner notre avis.** ◇



 **Eduardo Dias** responsable du Département des Immigrés



**Fais entendre**

**ta voix aux**

**élections**

**communales!**

**Tu n'as pas la nationalité luxembourgeoise, mais tu es résident?**

Sais-tu que tu as le droit de voter aux prochaines élections communales qui se tiendront le 11 juin prochain dans ta commune de résidence?

Ne renonce pas à ce droit et fais entendre ta voix dans les futures décisions politiques communales!

Mais pour cela, il faut que tu t'inscrives sur les listes électorales **au plus tard jusqu'au 17 avril 2023!**

**Plus d'informations sur:**



**jepeuxvoter.lu**

# sections locales



**MUSEL-SAUER:** Le 14 janvier 2023 le comité de la section s'est retrouvé lors d'une réception de Nouvel an au Restaurant Savory à Grevenmacher.



**MUSEL-SAUER:** Le 25 février 2023 la section a organisé un petit déjeuner avec discussions autour des inégalités croissantes au Luxembourg en présence de la présidente.



**DRÄILÄNNERECK:** L'assemblée des membres avec fête des jubilaires de la section a eu lieu le 17 mars 2023 au CEFOS à Remich.



**THONVILLE-METZ ET VOLMERANGE-LES-MINES:** Le 31 Janvier 2023 et le 11 février 2023 les deux sections étaient présentes à Metz pour soutenir pleinement les collègues de l'intersyndicale en France contre la nouvelle réforme des retraites qui est simplement inacceptable.



**MEETING DES SECTIONS ET DES SYNDICATS:** Le 15 mars les syndicats et sections de l'OGBL se sont rencontrés à Weiler-la-Tour.



**KORDALL:** Le comité de la section a organisé une excursion au Science Center à Differdange suivi d'un dîner à la Braustuff à Bascharage où deux membres du comité de longue date ont été honorés.

**KORDALL:** Le 11 décembre 2022 la section a remercié leur jubilaires lors d'une fête en leur honneur à la Brasserie Gulliver. Jean-Luc de Matteis les a félicités au nom de l'OGBL.



# agenda

Date	Heure	Section	Évènement
14/04	19h00	Volmerange-les-Mines	Assemblée des membres et fête des jubilaires ♥ Volmerange
18/04	19h00	Volmerange-les-Mines	Conférence fiscale - Déclaration d'impôt ♥ Cattenom
20/04	19h00	Esch-sur-Alzette	Diffusion du film «L'arrivée de la jeunesse» ♥ Esch - Café Streik
20/04	19h00	Differdange	Assemblée des membres ♥ Niedercorn - Sportshal
21/04	19h00	Äischdall/Attert	Assemblée des membres et fête des jubilaires ♥ Kleinbettingen - Restaurant Bräiläffel
21/04	19h00	Thionville-Metz	Réunion fiscale ♥ Metzervisse
28/04		Käldall	Assemblée des membres + jubilaires ♥ Tetange - Schungfabrik
28/04	19h00	Gemeng Suessem	Dépôt gerbe à Belvaux ♥ Cimetière
29/04	10h00	Volmerange-les-Mines	Conférence fiscale - Déclaration d'impôt ♥ Knutange
29/04	10h30	Musel-Sauer	Workers' Memorial Day ♥ Grevenmacher - Kreuzkapelle
30/04		Käldall	Schortgenfeier + veille du 1 <sup>er</sup> mai à Tetange ♥ Schungfabrik
30/04	09h00	Kanton Wooltz	Fête du 1 <sup>er</sup> mai à Derenbach ♥ Forêts de Insenborn
05/05	19h30	Thionville-Metz	Assemblée des membres ♥ Thionville-Veymerange
07-09/05		Kanton Wooltz	Voyage Tour du Printemps
12/05	18h00	Gemeng Suessem	Assemblée des membres ♥ Ehlerange - Kulturschapp
13/05		Luxembourg-Centre	Fête des communards ♥ Luxembourg - Sichenhaff
14/05	11h00	Differdange	Fête-barbecue ♥ Differdange - Op der Maartplaz
07-09/06		Äischdall/Attert	Excursion à Bruges
10-11/06		Uelzechtall	Fëschfest (fête du poisson) ♥ Helmdange
16/06	9h00	Thionville-Metz	Village des Frontaliers ♥ Metz

## Hommage aux jubilaires de la section des frontaliers allemands de l'OGBL



Tous les deux ans, la section des frontaliers allemands de l'OGBL a le plaisir de remercier ses membres pour leurs nombreuses années de fidélité au syndicat. «Nous honorons nos membres qui sont membres du syndicat depuis 25, 40, 50, 60 ans et plus. Comme nous sommes répartis sur une zone géographique étendue, nous ne pouvons pas toujours organiser la fête à proximité immédiate du lieu de résidence des jubilaires. Néanmoins, nous nous efforçons toujours de trouver des lieux centraux», explique le président de la section OGBL, Wolfgang Schnarrbach.

**Cette année, les fêtes des jubilaires auront lieu le 17 juin à Bitburg et le 24 juin à Mettlach-Orscholz.**

Tous les invités recevront une invitation écrite en mai. La participation n'est possible qu'après avoir renvoyé le formulaire d'inscription dans les délais.



## Envie de rejoindre nos sections locales?

Envie de participer, de s'impliquer, de faire vivre le syndicalisme sur le terrain?

Alors, devenez active/actif dans votre section locale. Ecrivez-nous ou appelez-nous en indiquant votre adresse et nous vous mettrons en contact avec le comité de votre section.

**[jessica.martins@ogbl.lu](mailto:jessica.martins@ogbl.lu) T. 540545 100**



## Invitation Grillfest

14.05.2023 • ab 11 Auer • Maartplaz, Déifferdeng

### Programm

11h30 - 13h00 Big Band

13h00 - 16h00 DJ

14h00 - 15h00 Avant-Garde

14h00 - 17h00 Facepainting

16h00 - 18h00 Gino Tricarico

Fir lessen an Gedréns ass gesuert

[helo.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu) — [ogbl.lu](https://www.ogbl.lu) — [f ogbl](https://www.facebook.com/ogbl) — [t ogbl\\_luxembourg](https://www.twitter.com/ogbl_luxembourg)

**OGB·L**  
SECTION DÉIFFERDANG

D'OGBL-Sektioun Musel Sauer  
invitéiert ganz härerlech op  
eng Gedenkfeier fir de

# WORKERS' MEMORIAL DAY

**samschdes, den 29. Abrëll 2023,**  
um 10.30 Auer an der Kräizkapell  
zu Gréiwemaacher.

No der Feier gi Blumme beim  
„Monument aux Morts“  
um Kräizerbiërg niddergeluegt.

**OGB·L**  
Musel - Sauer

# sica

## Service Information, Conseil et Assistance

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



+352 2 6543 777



[contact.ogbl.lu](https://contact.ogbl.lu)



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

[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

# Un employeur peut-il refuser de payer l'index à ses salariés?

De nombreuses entreprises développent des stratagèmes pour éviter d'avoir à payer l'index à leurs salariés. Mais un employeur peut-il ne pas appliquer l'indexation automatique des salaires? Et une augmentation de salaire peut-elle remplacer l'indexation automatique des salaires? Voici deux questions qui ont été tranchées récemment par la Cour supérieure de Justice.

## 1. Un employeur peut-il ne pas appliquer l'indexation automatique des salaires?

La première affaire concerne – cela peut surprendre – une ambassade basée au Luxembourg. Mais il faut savoir que le personnel d'une ambassade peut être composé de fonctionnaires relevant du droit public de l'Etat que représente l'ambassade, mais également d'agents locaux salariés embauchés par contrat de travail de droit privé.

Les agents locaux travaillant dans les ambassades situées au Luxembourg sont dès lors à considérer comme de véritables salariés pour lesquels les dispositions d'ordre public du Code du travail luxembourgeois s'appliquent de façon impérative (le salaire minimum, le temps de travail, etc...).

Plusieurs salariés d'une ambassade ont ainsi saisi les juridictions luxembourgeoises au motif que leur rémunération, depuis leurs engagements respectifs, n'avait jamais fait l'objet de la moindre indexation automatique de salaires.

## La décision de la Cour supérieure de Justice

L'ambassade en question a tout d'abord contesté la compétence des juridictions luxembourgeoises pour juger de la demande en arriérés de salaire de leurs agents locaux en arguant d'une prétendue immunité juridictionnelle liée à son statut d'extraterritorialité.

La Cour n'a pas manqué de souligner qu'une ambassade d'un Etat tiers située sur le territoire d'un Etat membre relève des juridictions de cet Etat en cas de litige relatif à un contrat de travail conclu par celle-ci au nom de l'Etat accréditant, lorsque les fonctions accomplies par le travailleur ne relèvent pas de l'exercice de la puissance publique (décision C-154/11 de la CJUE du 19 juillet 2012).

L'employeur public a ensuite fait valoir que le contrat de travail était soumis à la loi italienne, qui ne connaît pas d'adaptation indiciaire automatique des salaires au coût de la vie, comme le fait la loi luxembourgeoise.

Les travailleurs de l'ambassade bénéficiaient néanmoins de l'accord pour le personnel recruté, sur base de contrat à durée indéterminée auprès des représentations italiennes à l'étranger signé en 2001 qui prévoyait, outre la rémunération principale, des indemnités accessoires supplémentaires.

L'ambassade estimait donc que le cumul de l'indexation automatique des salaires

avec les avantages économiques propres à l'application de la loi italienne n'était pas permis, alors que les montants alloués en supplément permettaient de remplacer en valeur l'indexation automatique.

Pour décider que l'indexation automatique devait néanmoins s'appliquer, la Cour a d'abord rappelé que si la loi (article L.121-3 du Code du travail) autorise les parties au contrat de travail à déroger au système de l'échelle mobile des salaires dans un sens plus favorable au salarié, encore fallait-il, conformément à l'article L. 121-4 du Code du travail, que cette clause soit constatée par écrit dans le contrat de travail.

La Cour n'a pu que constater que l'octroi de ces différents montants ne permettait pas de conclure que la loi italienne procurait un avantage de même nature que l'adaptation indiciaire au salarié et que l'existence d'une clause de remplacement d'un système par un autre dans le contrat de travail faisait défaut.

Les salariés ont dès lors obtenu l'indexation de leurs rémunérations conformément au droit luxembourgeois.

## 2. Une augmentation de salaire peut-elle remplacer l'indexation automatique des salaires?

La deuxième affaire concerne la société Ferrero qui, dans le cadre de la gestion de la rémunération de ses salariés, a adopté un «système de révision salariale annuelle» qui permettait au salarié de bénéficier d'une augmentation de salaire

à la suite d'une évaluation de la qualité du travail accompli.

À l'issue de son évaluation, le salarié recevait un courrier lui indiquant — «avec plaisir» — que son salaire annuel brut était augmenté d'un certain montant dépendant de l'accomplissement des objectifs fixés.

Le courrier précisait encore que *«ce montant brut annuel inclus toute augmentation de salaire liée à des obligations légales luxembourgeoises qui seront applicables au courant de l'année XXXX. De ce fait, ce montant restera identique jusqu'à 31/12/XXX.»*

L'employeur entendait donc neutraliser les règles du Code du travail prévoyant l'indexation automatique des salaires en incluant cette augmentation dans les montants alloués en récompense des performances des salariés.

### **La décision de la Cour supérieure de Justice**

Les dispositions du Code du travail prévoyant l'indexation des salaires sont dites d'ordre public, ce qui signifie qu'aucun salarié exerçant une activité professionnelle au Grand-duché de Luxembourg ne peut en être privé et ce même si contrat de travail prévoyait expressément son exclusion.

Les règles légales sur l'indexation des salaires doivent par conséquent être appliquées par l'employeur, à moins que

le contrat de travail procure un avantage de même nature, à savoir un système de rémunération qui compense l'augmentation du coût de la vie et qui doit concrètement être au moins aussi favorable.

La Cour a d'emblée relevé que l'employeur avait entendu procéder à un *«cumul entre l'indexation automatique et une augmentation du salaire en considération de la qualité du travail du salarié.»*

Or, la Cour précise qu'une «augmentation de salaire, pour quelque raison que ce soit, ne dispense pas l'employeur d'adapter, à la suite de l'augmentation en question, le salaire augmenté aux variations subséquentes du nombre d'indice» et que le *«système de rémunération consistant à cumuler l'augmentation unilatérale de salaire avec toutes les variations indiciaires à venir le cas échéant au cours d'une année x pour en fin de compte d'adapter le salaire qu'à raison de 2.5 % est un système en défaveur du salarié qui ne saurait compenser le système de l'indexation automatique des salaires légalement prévu.»*

La Cour a ainsi rejeté l'argumentation de l'employeur qui consistait à affirmer que l'augmentation du salaire durant la période litigieuse correspondait à celle liée à l'indexation automatique des salaires.

Le salarié a partant eu droit tant à l'augmentation de sa rémunération liée à ses performances professionnelles qu'à l'indexation automatique de sa rémunération consécutive à l'augmentation du coût de la vie. ◊



**Erwann Sevellec**  
est responsable  
du service juridique  
de l'OGBL



# INFO

## Augmentation de 0,80 euro de la cotisation pour les membres de l'OGBL

Lors de sa réunion du 31 janvier 2023, le Comité national de l'OGBL a pris la décision de relever, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2023, le montant de la cotisation mensuelle demandée à ses membres de 0,80 euro – ce montant n'avait plus été adapté depuis octobre 2020. Le montant de la cotisation s'élèvera donc désormais à 21,00 euros.

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

# follow us

 [ogbl](#) —  [ogbl\\_luxembourg](#) —  [ogbl\\_luxembourg](#) —  [OGBL](#)

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





Pas encore  
membre?  
[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

# Remplissage gratuit de votre déclaration d'impôts

Outre son travail de politique syndicale, l'OGBL offre aux salarié.e.s et à leurs familles toute une série de services utiles.

Tous les membres de l'OGBL ont entre autres le droit de faire remplir gratuitement leur déclaration d'impôts par nos soins.

**Plus d'infos sur [www.ogbl.lu/declarations-dimpots](https://www.ogbl.lu/declarations-dimpots)**

Devenez membre sur [hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu) — [ogbl.lu](https://ogbl.lu) —  [ogbl](https://ogbl.lu) —  [ogbl\\_luxembourg](https://ogbl.lu)

**OGBL**  
— LE SYNDICAT

pas de fausses  
promesses

# JUSTE DES ACTES FORTS

Nous avons  
défendu l'index et  
nous continuons  
le combat.

**OGB•L**  
— LE SYNDICAT