

AKTUELL

#3 2023 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



Elections législatives d'octobre

**L'OGBL s'invite
dans la campagne
électorale**

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

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

Éditeur responsable pour la Belgique

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

Impression

Techprint Esch/Lankelz
juin 2023

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



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-29
Retour sur le discours du 1 ^{er} mai de la présidente de l'OGBL ainsi que sur la Fête du Travail et des Cultures	
La crise du logement, une crise sociale qui peut être résolue...	
Réunion quadripartite du 7 juin 2023: l'OGBL reste sur sa faim!	
Le département des Travailleurs handicapés célèbre ses 20 ans d'existence	
Contre la réforme des retraites en France: une mobilisation historique	
15 ^e Congrès de la Confédération européenne des syndicats à Berlin	
111 ^e session de la Conférence internationale du travail	
IndustriAll Europe: La famille syndicale industrielle européenne s'est réunie à Thessalonique	
◆ Echos du terrain	P 30-55
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Frontaliers	P 56-59
Le point sur l'imposition des frontaliers français	
Délais d'envoi des certificats d'incapacité de travail depuis l'étranger: l'OGBL cherche des solutions	
Nouvel accord-cadre sur le droit de la sécurité sociale applicable au télétravail transfrontalier habituel à partir du 1 ^{er} juillet 2023	
◆ Zoom sur les sections locales	P 60-66
◆ Infos utiles	P 67-71
◆ Divers	P 72



DOSSIER: L'OGBL s'invite dans la campagne électorale

Mode d'emploi à l'adresse des partis qui voudraient incarner un gouvernement moderne, social et progressiste

C'est la dernière ligne droite avant les élections législatives, qui se tiendront le 8 octobre au Luxembourg et desquelles émergera un nouveau gouvernement pour les cinq prochaines années. Alors que les différents partis politiques peaufinent encore leurs programmes électoraux, l'OGBL a décidé de leur donner un coup de main, en leur indiquant de quelle manière ils pourraient prétendre à incarner un gouvernement moderne, social et progressiste – si jamais, ils faisaient partie de la prochaine coalition. Oui, comme nous l'écrivons en couverture de cette édition : l'OGBL s'invite dans la campagne électorale.

Droit du travail, emplois de qualité, formation professionnelle continue, fiscalité et politique budgétaire, lutte contre la pauvreté, sécurité sociale, politique de santé, logement, éducation, égalité entre femmes et hommes, services publics, droits syndicaux et dialogue social, sans oublier l'index bien évidemment : l'OGBL adresse ses principales revendications aux formations politiques. Les thèmes abordés ne couvrent bien-sûr pas toute l'étendue d'un programme

électoral ou de coalition – on n'y trouvera par exemple aucune revendication en matière de politique extérieure – mais par contre ils balayent largement les domaines qui occupent au quotidien les salariés, les pensionnés et leurs familles – c'est-à-dire précisément le champ de compétences de l'OGBL. Nous vous invitons à les découvrir dans notre dossier central entièrement consacré aux attentes de l'OGBL envers le prochain gouvernement.

Enfin, comme à l'accoutumé, vous retrouverez dans ce nouveau numéro de l'*Aktuell* évidemment tout ce qui a marqué l'actualité sociale du pays au cours des dernières semaines, à commencer par le discours du 1^{er} mai de la présidente de l'OGBL, dont nous reproduisons des extraits, mais aussi les résultats de négociation de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités, les conflits en cours dans les entreprises, sans oublier l'actualité des autres structures de l'OGBL.

Bonne lecture.



Olivier Landini
responsable du service
communication

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

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



Lundi, 1^{er} mai 2023 sur le parvis du Centre Culturel de Rencontre Abbaye de Neumünster au Grund à Luxembourg. Il est un peu plus de 11h lorsque la présidente de l'OGBL, Nora Back, entame son discours du 1^{er} mai en cette super-année électorale. Lire les extraits du discours en pages 10-15.





OGB-L
Syndikat Bau,
Bauhandwerk und
Metallkonstruktion

OGB-L
Syndicat
Sidérurgie
et Mines

OGB-L
Syndicat Bâtiment,
Artisanat du
Bâtiment,
Constructions
métalliques

OGB-L

Brèves

◆ **Panorama Social** Dans son *Panorama social* publié fin avril, la Chambre des salariés souligne que malgré la crise sanitaire et la crise énergétique, l'économie luxembourgeoise maintient une activité dynamique et enviable et qu'elle compte toujours parmi celle les plus avancées au monde. La Chambre des salariés note cependant que la richesse produite demeure toujours inégalement répartie et que le taux de risque de pauvreté continue de progresser. Avec un taux de pauvreté au travail (« working poor ») de 13,5 %, le Luxembourg affiche même le taux le plus élevé de la zone euro en la matière.

Retrouvez l'analyse complète de la Chambre des salariés (*Panorama Social*) sur le son site : csl.lu. ◇



◆ **Friddensplattform** L'OGBL et la Friddensplattform ont récemment réaffirmé leur volonté de collaborer ensemble. A l'occasion de la Journée mondiale des réfugiés, le 20 juin dernier, les deux organisations ont également publié une déclaration commune dans laquelle elles dénoncent la politique d'asile honteuse menée actuellement par l'Union européenne, condamnent une nouvelle fois l'invasion russe en Ukraine, revendiquent un retour de la diplomatie dans la résolution des conflits armés, demandent que la protection du climat devienne une priorité politique absolue et soulignent que sans justice sociale nous n'arriverons pas à résoudre les problèmes que nous rencontrons actuellement. ◇



La réforme des retraites de 2012 au Luxembourg coûtera au moins 314 000 euros à un salarié moyen!

Dans une publication récente (*Econews* n°6 / mai 2023), la Chambre des salariés revient sur les effets que produira la réforme des retraites de 2012 au Luxembourg, très critiquée par l'OGBL. Il faut savoir que cette réforme a introduit deux dégradations considérables du système général d'assurance pension qui ne se feront remarquer toutefois que progressivement. Si l'on compare deux années successives, les effets de ces détériorations peuvent même apparaître comme quasiment négligeables, mais l'effet cumulé à plus long terme est extrêmement important.

Par le biais d'une détérioration progressive du système des pensions jusqu'en 2052, les pensions pour des carrières identiques vont en effet considérablement baisser. Cette baisse du niveau des pensions se fera remarquer dès la première pension perçue par le nouveau retraité. Ainsi, une fois que la réforme aura produit tous ses effets, la pension d'un salarié rémunéré toute sa carrière au salaire moyen sera presque 13 % plus faible qu'elle ne l'aurait été sans la réforme.

Or, à cette baisse s'ajoutera encore un manque à gagner durant le temps de vie en pension qui se cumulera d'une année sur l'autre. En effet, à politique constante et en raison de la réforme des pensions, le niveau des pensions ne sera prochainement plus intégrale-

ment ajusté à l'évolution des salaires, ce qui entrainera des niveaux de pensions qui se dégraderont par rapport au niveau des salaires. Ce manque à gagner du non-réajustement intégral se traduira par une pension qui sera entre 11,5 % (modérateur à 0,5) et 21,8 % (modérateur à 0) plus faible au bout de 25 ans de pension.

La combinaison des deux dégradations signifie qu'un salarié moyen aura, après 25 ans de retraite, une pension qui sera inférieure de 23 % à 32 % que ce qu'elle aurait été en absence de réforme. Ainsi, pendant sa pension, un pensionné percevra entre 314 000 et 404 000 euros de moins qu'en absence de réforme. Cette baisse significative des pensions aura des conséquences sociales potentiellement très importantes avec évidemment un taux de pauvreté des retraités qui risque de croître de façon significative.

Si personne n'oserait aujourd'hui assumer le fait de faire baisser les retraites des pensionnés actuels de l'ordre de 23 à 32 %, est-il acceptable que les futurs retraités, qui sont les actifs d'aujourd'hui, aient à subir une telle baisse ?

L'OGBL exige l'abandon de ces dispositions qui vont venir considérablement dégrader le système général d'assurance pension. ◇

Un traitement indigne des syndicats

L'OGBL, le LCGB et la CGFP sont montés au créneau, fin avril, suite à l'organisation d'un séminaire «économique» organisé par le Statec sur le thème de «L'importance des syndicats dans une économie luxembourgeoise en pleine mutation», où figuraient notamment à l'ordre du jour une conférence au titre provocateur «Will they rise again? Quatre scénarios pour l'avenir des syndicats» ainsi que des interventions de représentants de l'OCDE, une organisation notoirement hostile aux représentants des salariés.

Alors que les orateurs devaient exposer leurs points de vue pendant deux heures, les trois syndicats représentatifs au niveau national ne devaient disposer au total que de 15 minutes pour réagir au pied levé.

Dans une lettre commune, l'OGBL, le LCGB et la CGFP ont fait savoir au directeur du Statec qu'ils ne pourraient pas participer à ce séminaire en raison d'une réunion avec le gouvernement et le patronat dans le cadre du Semestre européen qui avait lieu le même jour. Ils ont également fait savoir qu'ils désapprouvaient le fait qu'ils n'aient pas été associés aux travaux préparatoires de ce séminaire.

Pour les trois syndicats, il est troublant que les responsables du Statec commandent pour la énième fois des études critiques exclusivement en rapport avec les syndicats et qu'ils publient en outre des chiffres sans les consulter. Aucun autre secteur n'est mis en lumière de la sorte (partis politiques, organisations patronales, organisations bénévoles).

En mars 2022 déjà, le Statec avait publié une étude au titre accrocheur «Les syndicats en déclin dans un monde du travail en mutation», dans laquelle on lisait à tort que les trois principaux syndicats du pays auraient enregistré une baisse du nombre de leurs adhérents entre 2017 et 2019. Ce qui est complètement faux.

Au lieu de gaspiller des fonds publics dans des études douteuses et de surcroît coûteuses, le STATE ferait mieux de s'en tenir aux faits ◊



Urgence Logement

La coalition Wunnrecht (dont l'OGBL fait partie) a organisé un piquet de protestation symbolique le 13 mai dernier devant l'Hôtel de ville à Luxembourg. Un mois avant la tenue des élections communales, la coalition Wunnrecht a en effet tenu à s'adresser à l'ensemble des candidats afin qu'ils s'engagent véritablement pour augmenter, à court terme, l'offre de logements abordables dans leurs communes.

L'OGBL rencontre l'INCA CGIL

Des représentants de l'OGBL ont rencontré le 27 avril dernier des responsables de l'INCA CGIL («Istituto Nazionale Confederale di Assistenza»), un institut fondé en Italie dans l'après-guerre en vue d'aider les émigrés italiens à travers le monde. L'OGBL et l'INCA CGIL collaborent depuis plus de 30 ans ensemble pour faire valoir les droits à la sécurité sociale et à l'aide sociale des ressortissants italiens résidant au Luxembourg ainsi que ceux des pensionnés du Luxembourg vivant désormais en Italie. Les deux organisations prévoient de renouveler et de renforcer prochainement leur accord de coopération. ◊



Après les élections, c'est avant les élections

Alors que les élections communales sont à peine terminées, que les dernières coalitions échevinales sont en train de se constituer et que les nouveaux bourgmestres attendent avec impatience leur assermentation, les élections législatives approchent désormais à grands pas.

Les partis politiques désignent actuellement leurs candidats pour les élections d'automne et finalisent leurs programmes électoraux.

Dans ce numéro de l'*Aktuell*, l'OGBL leur donne un coup de main.

Nous attendons des partis politiques qu'ils s'engagent pour le maintien, le fonctionnement normal et contre toute manipulation de l'index. Peu importe le contexte économique, en ce qui concerne l'index, pour nous il y aura une tolérance zéro, et nous allons évidemment analyser en détail les programmes électoraux sur ce point et suivre les déclarations des candidats lors de la campagne électorale.

Un autre dossier qui nous préoccupe est celui des retraites. Les débats politiques devraient en réalité se concentrer sur les problèmes actuels et urgents tels que le logement, les inégalités ou encore la transition écologique, mais malheureuse-

ment d'aucuns préfèrent aborder le sujet du financement des retraites sur base de scénarios tout-à-fait hypothétiques à l'horizon 2070. L'OGBL n'acceptera pas de dégradation supplémentaire de notre régime de pension – tolérance zéro, ici également!

Les calculs de la Chambre des salariés montrent d'ailleurs que la réforme de 2012 a déjà introduit des dégradations progressives substantielles qui toucheront surtout les futurs retraités d'ici 2052. La réforme de 2012, soi-disant pour les jeunes générations, est en fait dirigée contre les jeunes d'aujourd'hui. L'OGBL demande le retrait de cette réforme et le maintien intégral du réajustement des pension de l'allocation de fin de vie remis en question par la réforme de 2012.

Un sujet phare de la campagne électorale sera certainement la fiscalité. Pour l'OGBL, il est clair que le régime fiscal actuel n'est pas satisfaisant et renforce même les iné-

galités. Il ne suffit pas que les politiciens dénoncent régulièrement ces inégalités croissantes au Luxembourg; ils doivent concrètement y répondre. Et il existe des mesures pragmatiques qui le permettraient.

A commencer par les prestations sociales qui doivent être augmentées pour regagner en efficience: en effet, au cours des dernières années les transferts sociaux réduisent de moins en moins le risque de pauvreté au Luxembourg.

Ensuite évidemment la fiscalité, qui constitue la voie royale pour réduire les inégalités. Et pour cette raison, une réforme fiscale ne doit justement pas, comme je l'ai encore entendu récemment par un candidat tête de liste, mener à moins d'impôts pour tout le monde.

Une réforme fiscale digne de ce nom, telle que le prochain gouvernement doit la mettre en œuvre, doit comprendre plu-

sieurs aspects pour apporter plus de justice fiscale.

Au niveau du barème d'imposition: une exonération jusqu'au niveau du salaire social minimum, un élargissement des tranches pour aplatir le «Möttelstandsböckel», mais aussi l'introduction de taux marginaux plus élevés pour les hauts revenus.

Afin de neutraliser les hausses d'impôts subies au cours des cinq dernières années du fait de la décision du gouvernement de ne pas adapter intégralement le barème à l'inflation, l'OGBL demande une adaptation du barème à l'inflation de l'ordre de 5,5 tranches indiciaires, en supplément de ce qui a déjà été retenu dans l'accord tripartite de mars 2023 sur pression de l'OGBL. Et pour éviter à l'avenir une nouvelle accumulation de retards au niveau de ces adaptations, l'OGBL revendique un automatisme légal prévoyant une adaptation régulière du barème à l'inflation.

Au niveau de l'imposition des revenus, l'OGBL exige le respect du principe «à revenu égal, impôt égal». Cela signifie qu'il faut mettre fin au régime privilégié d'imposition dont jouissent les revenus du capital par rapport aux salaires et aux retraites. Il est inadmissible que les revenus du capital, que perçoivent surtout les ménages aisés, ne soient pas imposés

intégralement et qu'ils bénéficient de nombreuses niches.

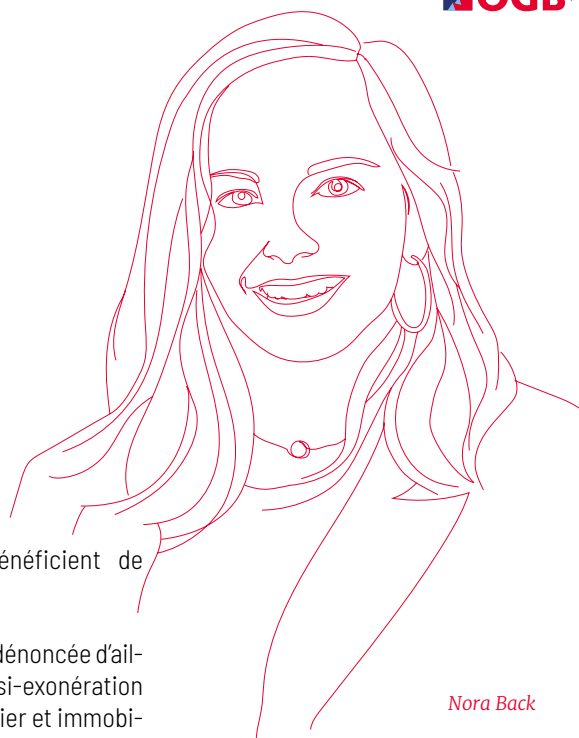
Une autre grande injustice, dénoncée d'ailleurs par l'OCDE, est la quasi-exonération fiscale du patrimoine, mobilier et immobilier. L'absence d'impôts sur la fortune pour les personnes physiques, sur les droits de succession en ligne directe et l'absence d'un impôt foncier progressif et efficace contre la spéculation ne constituent pas seulement des éléments relevant de l'injustice fiscale mais sont également un «manque à gagner» important pour les caisses publiques alors que les défis de la transition sociale, écologique et digitale qu'il faut financer sont énormes.

Un dernier mot encore sur le droit du travail — un volet qui nous tient évidemment à cœur. Malheureusement nous devons constater que les cinq dernières années n'ont pas permis d'avancées majeures dans ce domaine. Les éléments positifs retenus dans l'accord gouvernemental n'ont pas été mis en œuvre. Or il nous faut moderniser le droit du travail dans une optique d'amélioration des droits des salariés et de leurs représentants.

Ces améliorations doivent se faire dans le cadre du dialogue social. L'OGBL y est prêt. ◊



Nora Back, présidente de l'OGBL



Nora Back

Retour sur le discours du 1^{er} mai de la présidente de l'OGBL



Le combat a payé

«Nous pouvons être fiers du fait que grâce à l'engagement sans faille de l'OGBL – et uniquement de l'OGBL – le pouvoir d'achat des gens ait été maintenu. Il y a en effet tout juste un an, le patronat a lancé une attaque à grande échelle sur notre système d'indexation. Ensemble avec le gouvernement et deux syndicats, ils ont décidé de suspendre l'indexation de nos salaires en mars 2022.

Nous n'avons pas oublié que nous avons été les seuls à nous y opposer. Nous n'avons pas signé et avons maintenu notre ligne rouge. Et ce, avec succès! Quelques mois plus tard, nous avons en effet réussi à obtenir qu'il soit décidé que le système d'indexation fonctionne à nouveau normalement. Et en mars de cette année, les partenaires sociaux ont fait encore un pas supplémentaire et ont formellement sécurisé l'index pour l'avenir.

Mais l'index n'était pas le seul sujet de discussion lors des tripartites de septembre 2022 et mars 2023. Le plafonnement des prix de l'énergie a été prolongé. D'autres mesures importantes ont été prises, comme des aides supplémentaires pour le logement et la transition écologique. Et puis surtout, sous la pression des syndicats, le barème d'imposition a enfin été partiellement adapté à l'inflation – cela faisait longtemps que ce n'était plus arrivé.

Tout cela serait resté inimaginable sans notre courage et notre engagement depuis l'année dernière. Tout cela est uniquement le résultat de notre engagement en commun! Nous – l'OGBL – sortons renforcés d'une période difficile.»

Devoir de vigilance

«Nous vivons dans un monde globalisé, où les chaînes de livraison deviennent de plus en plus opaques et complexes. Dans un monde comme celui-ci, nous devons nous assurer que les droits de l'homme ne sont pas piétinés où que ce soit sur la planète en raison des activités menées ici dans le pays. Nous devons responsabiliser nos entreprises et nos institutions financières et contrôler qu'il n'y ait pas d'exploitation, de travail des enfants, de violation des droits de l'homme et d'atteinte à l'environnement tout au long de leurs chaînes de valeurs. Et cela ne peut se faire que par une loi nationale érigeant un devoir de vigilance.»

Les frontaliers sont discriminés

«Nous sommes dans un pays où quasiment la moitié des gens qui travaillent sont frontaliers. Où, dans tous les secteurs économiques nous sommes tellement dépendants du fait que nos collègues frontaliers parcourent tous les jours des kilomètres et des kilomètres de chez eux pour venir travailler ici. Où pendant le Covid nous avons réappris à quel point nous serions vulnérables s'ils ne traversaient pas la frontière. Et où en ces temps de pénurie de personnel, nous voyons partout à quel point nous avons besoin de nos collègues.»

Et malgré cela, nous sommes toujours à nouveau confrontés à des décisions politiques qui excluent tout simplement les plus de 200 000 salariés qui contribuent à créer notre richesse. Les bourses d'études, les maisons relais gratuites, les livres scolaires gratuits, les cantines gratuites, la différence de traitement au niveau de la sécurité sociale, de la fiscalité,... toute cela ne sont que quelques exemples des discriminations auxquelles les frontaliers sont exposés.»

Il faut une réduction du temps de travail

«Il est très louable que les politiques veuillent désormais se concentrer sur la prévention de la santé suivant le principe: mieux vaut prévenir que guérir. Mais nous avons une idée sur ce qu'on pourrait faire pour que les gens tombent moins malades. Il faudrait veiller à ce que les gens ne deviennent pas malades à cause du travail. Et cela impliquerait de réduire le temps de travail et de moderniser et d'adapter le droit du travail à l'évolution du monde du travail.»

Le risque de burnout s'accroît, les problèmes que rencontrent les gens pour concilier vie privée et vie professionnelle deviennent de plus en plus grands, l'intensité du travail ne cesse d'augmenter...

Si nous voulons améliorer la situation des salariés, si nous voulons redevenir plus attractifs pour attirer davantage de gens, également de la Grande Région, alors nous devons aussi faire quelque chose pour cela. Enfin, nous avons besoin d'une réduction générale du temps de travail. Ce qui ne signifie pas que nous ayons besoin d'études sur ce que font d'autres pays. Nous devons nous inspirer d'eux et le mettre en œuvre. Mais ce qui ne signifie pas non plus répartir le même nombre d'heures différemment, ou travailler davantage de chez soi. Mais ce qui signifie simplement travailler moins d'heures.»

La loi sur les conventions collectives doit être réformée

«C'est précisément l'une des lois les plus importantes où rien n'a été entrepris: la loi sur les conventions collectives. Car ici il en va de la question de la justice, de la question de redistribution de la richesse produite. Ici, il en va des salaires. Et l'équation est très simple, là où nous avons une convention collective, nous avons de meilleurs salaires.»

Nous avons besoin de beaucoup de conventions collectives, sectorielles de préférence sectorielle, pour de meilleures conditions de travail et de salaires.

Et pour cela, nous avons besoin de volonté politique. Et comme malheureusement, pendant de nombreuses années, il ne s'est rien passé, nous regarderons attentivement quels partis s'engagent dans leurs programmes électoraux pour une réforme de la loi sur les conventions collectives!

(...) Le gouvernement avait promis une réforme dans son programme de coalition. Hormis une étude supplémentaire, il ne s'est rien passé ici.

Il doit enfin se passer quelque chose! Dans cette loi, nous avons également besoin d'un meilleur droit de grève, pour pouvoir également faire grève lorsqu'un patron rompt manifestement la paix sociale - un droit à la grève d'avertissement déjà au cours de négociations.»



Travail de plateformes et exploitation

«Une autre loi qui doit vite venir est une loi concernant le travail des plateformes! Le patronat estime qu'il n'y a pas d'urgence en la matière, mais la réalité est toute autre! Plus de 2000 personnes travaillent au Luxembourg déjà pour des plateformes de livraison et y sont exploitées jusqu'à l'os en tant que faux indépendants.

Ici, ils travaillent jusqu'à 60-70 heures par semaine et n'atteignent même pas le salaire social minimum à la fin du mois. Pas de congé payé, pas de sécurité sociale, pas le droit d'avoir une délégation du personnel ou une convention collective et lorsqu'ils tombent malades, ils doivent quand même travailler ou ils ne gagnent pas d'argent. Ceci doit cesser rapidement, avant que le phénomène ne s'élargisse – et c'est pour ça qu'une loi doit vite voir le jour! »

Pour de meilleures pensions

«L'OGBL n'acceptera aucune attaque sur notre système de pensions!! Et s'ils essaient, ils le sentiront passer exactement comme en France. Non, le contraire doit avoir lieu. Nous avons besoin de meilleures pensions. En tant que pays riche, nous ne pouvons pas nous permettre que la pauvreté chez les personnes âgées augmente en permanence. Il n'est pas acceptable que des gens qui ont travaillé toute leur vie, n'arrive plus ou presque plus à subvenir à leurs besoins dans la vieillesse.

La pension minimum doit être absolument revalorisée. Mais ce n'est pas tout. Tous les points qui ont été torpillés en 2012 lors de la dernière réforme des pensions doivent être redressés. Il ne s'agit pas uniquement de vivre plus longtemps. Nous voulons vieillir sainement et dignement. Notre système de pensions doit être amélioré et non détérioré.»

Méfions-nous des discours alarmistes!

«Nous avons vécu des temps difficiles et nous, les gens qui travaillons, les pensionnés, leurs familles, sommes en grande partie les dindons de la crise que nous traversons. Et il en va toujours ainsi dans l'histoire. Après chaque crise, on tente toujours de répercuter les pertes sur les gens: démantèlement social dans les années 1980 comme réponse à la mondialisation, ensuite politique d'austérité en réponse à la crise économique mondiale, désormais pertes de pouvoir d'achat comme réponse à la crise énergétique.

Aujourd'hui, jusqu'à loin dans les classes moyennes, les gens ressentent les pertes de pouvoir d'achat dans leur portefeuille.

Et en plus de cela, on nous fait encore peur: la guerre risque de s'intensifier et de ne jamais se terminer, l'approvisionnement en gaz et en énergie se raréfie, le commerce mondial va s'effondrer en raison de conflits commerciaux qui pourraient voir le jour, les Etats-Unis font détruire l'Europe à cause de leur loi sur la réduction de l'inflation, nous ne maîtriserons jamais l'inflation et au final adviendra une grande récession où des milliers de personnes perdront leur travail. C'est pourquoi nous devrions rester tranquilles. Calmer le jeu. Être déjà contents de pouvoir aller travailler.

Chers collègues, nous n'avons eu de cesse de le répéter au cours des derniers mois, nous ne sommes pas en récession. Et toujours plus d'experts ne prévoient pas non plus de récession à venir. (...) Nous ne devons pas céder face aux discours alarmistes qui se généralisent.

Nous devons nous défendre, agir maintenant, anticiper pour que le pire justement n'advienne pas. Et pour cela, il nous faut un syndicat fort. Et c'est ce que représente l'OGBL. Parce que oui, le syndicat permet d'atteindre des choses. Nous l'avons démontré et nous continuerons à le démontrer.»





Il faut augmenter le salaire social minimum de 10 %

«Il y a encore beaucoup d'injustices et de gens qui, jusqu'à loin dans les classes moyennes, ne s'en sortent pas et sont confrontés à des problèmes de pouvoir d'achat, également dans notre riche, privilégié et beau Luxembourg. Il y a malheureusement aussi toujours davantage de pauvreté, davantage de gens qui sont pauvres malgré le fait de travailler. Et c'est précisément maintenant qu'il faut réagir.

Notre salaire social minimum est en-dessous de ce que même le Statec estime être le minimum pour survivre dans le pays, il l'est encore davantage par rapport à ce que prévoit la directive européenne, et bien plus encore par rapport à la richesse produite par les gens qui touchent le salaire social minimum.

Par conséquent, nous avons besoin aujourd'hui encore que le salaire social minimum soit enfin augmenté de 10 % comme le revendique l'OGBL depuis 2015. C'est nécessaire, c'est juste et il y a longtemps que cela aurait dû être fait. »

Êtes-vous sérieux, Monsieur Reckinger?

«Le président de l'UEL a laissé entendre que l'OGBL serait l'antichambre du ministère du Travail.

Si Monsieur Reckinger avait raison avec cette déclaration selon laquelle le ministère du Travail danserait au rythme de l'OGBL, alors beaucoup de choses se seraient déroulées différemment. Les réformes promises de la loi sur les conventions collectives, des plans de maintien dans l'emploi, des plans sociaux, des faillites et de la formation professionnelle continue auraient alors été entreprises depuis bien longtemps!

Rien de tout cela ne s'est produit, de sorte qu'il faut plutôt se poser la question de savoir si Monsieur Reckinger comprend quelque chose à la réalité politique ou s'il s'agit pour lui uniquement de mettre en avant son hostilité syndicale bien connue. Est-ce là la forme de dialogue social que souhaite le patronat ici dans le pays? Hostilité syndicale et dialogue social s'excluent mutuellement! »

Pas touche à l'index!

«Que serait un discours du 1^{er} mai sans l'index. Mais ici, nous avons juste besoin d'une phrase: Il ne doit être ni manipulé, ni reporté, ni modifié, ni plafonné. Pour résumer: pas touche à l'index! Il n'y a rien de plus à ajouter.»

L'industrie de demain

«Il ne pourra y avoir une industrie d'avenir, verte et digitale, qu'avec de bons emplois. Et cela ne peut se faire qu'avec nous et pas sans nous! »

Justice fiscale

«Si nous voulons une société qui soit plus juste socialement, cela passe par une politique fiscale plus juste qui permet enfin une redistribution du haut vers le bas. Tous les partis qui prétendent s'engager contre les injustices doivent maintenant, dans le cadre de la campagne électorale, jouer cartes sur table.

L'OGBL est pour un Etat solide financièrement, qui doit avoir suffisamment d'argent pour financer tout ce qui est nécessaire dans une société progressiste: le financement de l'Etat social, le financement des services publics, le financement de tous les investissements qui nous mènent vers une société décarbonée accompagnée d'une prospérité qualitative importante.

Pour se faire, l'Etat a besoin de suffisamment de recettes fiscales. En tant qu'OGBL, nous ne sommes pas pour une réduction des recettes. Mais nous sommes pour davantage de justice fiscale, parce que nous en sommes loin aujourd'hui.

Nous avons besoin, premièrement, une imposition des personnes physiques avec une progression fiscale qui allège les petits revenus, qui soulage les classes moyennes («Möttelstandsbockel») et qui impose plus fortement les hauts revenus, et avant tout les très hauts revenus, jusqu'à un taux d'imposition maximal de 50%. Deuxièmement, l'écart entre l'imposition des salaires et du capital doit se réduire. Un nouvel équilibre doit voir le jour. Troisièmement, il ne doit pas y avoir de réduction supplémentaire de l'imposition des entreprises. Au contraire. Il ne doit plus être accepté que les milliards de bénéficiaires des grandes entreprises et des multinationales puissent se soustraire à l'imposition. Quatrièmement, la crise du logement appelle d'urgence un pilotage fiscal qui rompt de façon décisive la spéculation dans le secteur immobilier. Et enfin, cinquièmement, il faut une réforme fiscale qui fasse ce que la réforme fiscale de 2017 n'a pas fait. A savoir, introduire un mécanisme d'adaptation automatique du barème fiscal à l'évolution de l'inflation.»

On ne fait pas de business avec les enfants, les malades et les personnes dépendantes

«Une société s'évalue à la manière dont elle traite ses enfants, ses malades et ses personnes dépendantes. Et ici on n'a pas le droit de faire du business avec eux. Notre système de santé public financé solidairement doit être renforcé et davantage développé et non réduit.

Pour l'OGBL, il est hors de question que les prestations soient détériorées ou qu'une

médecine à deux vitesses soient introduit pour faire des économies. Pour que cela soit garanti, il faut que le secteur de la santé, des soins ainsi que le secteur social demeurent publics et qu'ils ne soient pas externalisés à des groupes privés. C'est pourquoi nous ferons très attention, parce qu'on trouvera de telles privatisations du système de santé dans l'un ou l'autre programme électoral.»





Les inégalités débutent à l'école

«Il n'y a pas que dans le monde du travail où il existe des inégalités, celles-ci débutent bien plus tôt. Nous avons hélas un système d'enseignement qui reproduit, voire même renforce les inégalités. En tant que bon libéral, le ministre de l'Éducation renforce les inégalités en mettant les écoles en concurrence.»

Pour une revalorisation de l'artisanat

«Nous voulons aussi une société qui reconnaisse davantage l'artisanat en revalorisant la formation professionnelle. Miser uniquement sur une orientation académique, c'est faire fausse route. C'est pourquoi la formation professionnelle doit être réformée, jusqu'au brevet de maîtrise qui doit enfin être élevé au même niveau de qualification qui prévaut par exemple en Allemagne.»

De l'importance du syndicat

«Les temps qui s'annoncent ne seront pas faciles. Nous en sommes conscients. Mais nous sommes prêts à lutter si c'est nécessaire. Personne ne doit en douter. Reconnaître le travail et bien le rémunérer doit redevenir central. Et nous nous y engageons, indépendamment de notre secteur d'activités.»

Depuis la révolution industrielle, la nécessité des syndicats a toujours été remise en question. Au départ, par des gendarmes étrangers armés et puis, peu à peu, à la table des négociations. C'est toujours le même refrain qui revient à chaque fois que la situation se tend pour ceux qui s'enrichissent grâce à la force de travail des autres.

Il en va de la question de pouvoir dire son mot, de la codécision. Il en va également de la question du poids entre le particulier et le collectif. Tout seul, on ne peut pas se défendre et c'est pour cela qu'il faut se regrouper. C'est notre droit et nous en faisons usage. C'est ça le syndicat, une garantie de ne pas être seul quand on veut améliorer les choses. »



Ambiance décontractée

à la Fête du Travail et des Cultures

Le 1^{er} mai, c'est également une fête. Et cela tombait bien. Dans le cadre de sa traditionnelle Fête du Travail et des Cultures, l'OGBL avait cette années une nouvelle fois concocté un programme riche et varié, en collaboration avec les équipes de neimënster. Dans une ambiance festive et décontractée, plusieurs milliers de personnes venant de toutes les couches de la population, d'origines et de nationalités différentes ont ainsi pu profiter d'une large offre gastronomique et d'un programme culturel, comme toujours de très haute qualité où jeunes et moins jeunes y ont trouvé leur compte.

A côté du village gastronomique, les visiteurs ont ainsi pu assister à de nombreux concerts, spectacles, lectures, ateliers pour enfants et expositions. La journée s'est enfin clôturée avec un concert de Serge Tonnar & Band très apprécié.





La crise du logement, une crise sociale qui peut être résolue,...

... si la politique se libère de l'illusion que le libre jeu des forces du marché la résoudra.

L'écart flagrant entre l'évolution des salaires et celle des prix dans le domaine du logement a d'énormes répercussions sur la situation et les perspectives de vie sociale de nombreux citoyens et citoyennes, qui doivent consacrer une part chaque année plus importante de leur pouvoir d'achat au logement.

Les situations de crise aiguë du logement se multiplient. Parallèlement, le phénomène de gentrification prend de l'ampleur et évince les ménages les plus modestes d'un nombre croissant de quartiers et de localités.

Mais le rythme et la profondeur des contre-mesures politiques sont en contradiction ouverte avec l'évolution de la crise du logement.

L'augmentation des prix et des valeurs provoquée par le déficit de l'offre et la perspective d'un écart persistant à long terme entre l'offre et la demande ont entraîné une dynamique de spéculation sans précédent dans l'histoire de l'immobilier.

Le soi-disant marché libre ne résoudra pas la crise du logement, car il est en grande partie responsable de l'apparition et de l'aggravation de la crise.

L'intervention de l'État et de la loi dans le fonctionnement du marché n'est pas seulement défendable et légitime, elle est nécessaire et sans alternative dans la perspective de la poursuite de l'intérêt général de la société.

Investissement massif dans la construction et dans l'acquisition de logements publics

Depuis des décennies, la construction et l'acquisition de logements publics et l'appropriation par l'État ou les communes de terrains et de terrains à bâtir se développent à un niveau très bas. Par rapport à l'ensemble du marché du logement, il est même fortement régressif. L'OGBL revendique un investissement massif dans la construction de logements publics, en priorité dans les logements locatifs.

La fiscalité: une pierre d'angle de la lutte contre la crise du logement

La législation fiscale doit devenir un levier de la lutte contre la spéculation, contre l'explosion des prix et contre l'augmentation de la répartition socialement injuste dans le secteur de l'immobilier et au niveau des terrains constructibles.

Tous les domaines du marché foncier, de la construction et de l'immobilier qui sont exposés à la demande spéculative doivent faire l'objet d'une nouvelle réglementation fiscale.

Ce faisant, et c'est très important, il faut faire la distinction entre la demande spéculative et la demande à des fins de logement. Une taxation plus élevée du logement habité par son propriétaire est en effet contre-productive et socialement indéfendable au vu de l'évolution générale des coûts du logement.

1) Il faut mettre un terme à tous les avantages fiscaux qui alimentent la spéculation dans le domaine de la construction et de l'immobilier. Les dispositions fiscales contre-productives, telles que les possibilités d'amortissement généreuses, la faible taxation des plus-values et les avan-

tages fiscaux liés à l'obtention d'un crédit doivent être supprimées ou limitées à la maison unifamiliale.

2) Une législation fiscale nationale est également nécessaire pour permettre à l'État luxembourgeois d'imposer les profits résultant de la cession d'actions, de droits ou de participations d'entités étrangères qui tirent leur valeur principalement de biens immobiliers situés au Luxembourg.

3) Outre la problématique de l'achat spéculatif et de la thésaurisation de terrains ou de la rétention de terrains à bâtir et de la vacance de logements, l'achat spéculatif de biens immobiliers joue un rôle de plus en plus important. L'accumulation excessive de biens immobiliers en tant que placement de capitaux avec des perspectives de gains élevés doit être empêchée par la fiscalité.

Pour endiguer l'accumulation excessive et encourager la libération de la propriété de terrains et de terrains à bâtir, il faut donc une intervention fiscale échelonnée, prévoyant des abattements fiscaux en bas et un effet progressif en haut.

Plusieurs possibilités existent à cet égard, comme l'introduction d'une imposition progressive du patrimoine ou l'introduction d'un impôt progressif sur les successions en ligne directe. En raison du caractère d'urgence lié à la crise, l'imposition progressive du patrimoine semble, par rapport à l'impôt sur les successions, être la voie la plus efficace.

La réforme de l'impôt foncier pourrait offrir des pistes à cet égard

Outre l'adaptation des valeurs fiscales de base, le gouvernement doit saisir l'occasion pour intégrer dans la réforme un élément de régulation contre la demande spéculative et la rétention excessive de terrains, de terrains à bâtir et de biens immobiliers.

Et ce, sous la forme d'un taux d'imposition progressif qui, sur la base d'un abattement, augmente progressivement à



mesure que la valeur totale de la propriété foncière bâtie et non bâtie du contribuable augmente.

La partie progressive de l'impôt foncier devrait être absorbée par un pot de distribution national. Ce pot pourrait être mis à la disposition des communes et de l'État pour l'achat de terrains et la construction de logements dans le cadre de la construction de logements publics, conformément à des dispositions de répartition définies par la loi. En ce sens, l'impôt foncier

apporterait une contribution essentielle à la promotion massive de la construction et de l'achat de logements en mains publiques, qui est également urgente.

L'introduction d'une taxe dite «taxe de rétention» s'impose également. Pour les terrains inclus dans les plans d'aménagement généraux, qui sont délibérément conservés par les propriétaires et non construits, ainsi que les logements inoccupés (et souvent délabrés) depuis plusieurs années, également pour des

raisons qui dépendent de la volonté des propriétaires. Cette taxe est attendue depuis longtemps et l'expérience a montré qu'une législation nationale était nécessaire à cet effet.

Comme pour l'impôt foncier progressif proposé ci-dessus, la base de calcul de l'impôt foncier dû par le contribuable en cas de rétention spéculative devrait être pondérée en fonction a) de la durée et b) de l'ampleur de la rétention spéculative de terrains à bâtir ou de la vacance de logements.

De même, l'impôt foncier devrait être particulièrement pondéré dans le cas des résidences secondaires ou de la location temporaire de logements, notamment via des plateformes numériques.

Par ailleurs, il faut faire en sorte que ces mesures prennent rapidement leur effet et non seulement dans 10 à 15 ans.

Une autre question très importante qui se pose en matière de politique fiscale dans la lutte contre la spéculation est celle de la taxation des plus-values en cas d'extension des périmètres constructibles sur des terrains jusqu'alors non constructibles.

L'augmentation multiple de la valeur des terrains, qui ne résulte pas d'une prestation productive de la part d'un propriétaire foncier privé, mais d'une décision publique et d'investissements publics, doit bénéficier dans une large mesure aux pouvoirs publics.

L'introduction d'une taxation élevée de cette plus-value combinée à un droit de préemption public et à une taxation contre la rétention spéculative de terrains à bâtir est donc non seulement légitime, mais indispensable pour lutter efficacement contre l'achat spéculatif ou la thésaurisation de terrains.

De plus, cette mesure constitue une source de revenus importante pour les pouvoirs publics afin de soutenir une politique publique du logement plus offensive et d'amortir financièrement les dégâts

sociaux importants et coûteux de la spéculation dans le domaine du logement.

Pour un plafonnement et une régulation légale des loyers qui lie leur plafond maximal à l'évolution des salaires!

Le projet de loi sur le bail à loyer déposé présenté par le gouvernement doit être rejeté catégoriquement, car il ne contribue en rien à atténuer la situation de crise et risque même d'avoir l'effet inverse sur certains points.

Au cœur de la critique, l'absence d'une régulation des loyers qui établirait le lien, attendu depuis longtemps, entre l'évolution des loyers et celle des revenus des ménages locataires.

Le gouvernement est invité à remplacer la disposition légale actuelle obsolète et contre-productive sur le montant maximal des loyers par une disposition qui neutralise au moins l'effet de ciseaux qui s'est produit depuis 2015 entre l'évolution des loyers et l'évolution des revenus des locataires.

En outre, une réglementation légale des frais d'agence est nécessaire, qui 1) dissocie ce frais de l'évolution des prix dans le secteur immobilier et 2) impute les frais aux bailleurs lorsque l'agence est mandatée par les bailleurs.

Une réforme des commissions des loyers est également nécessaire, car celles-ci ont besoin de possibilités professionnelles et de droits élargis pour la protection des locataires et pour le contrôle du respect des dispositions légales.

Modèles de soutien socialement différenciés pour atteindre les objectifs climatiques

Dans le cadre de la décarbonisation progressive de la société, le secteur de l'habitat et l'aménagement du territoire revêtent une très grande importance pour atteindre les objectifs climatiques fixés par la conférence COP21 sur le climat

(Paris 2015).

Les objectifs fixés en matière d'utilisation de matériaux de construction respectueux de l'environnement, d'économie et d'efficacité énergétiques et d'utilisation d'énergies renouvelables supposent une politique de soutien qui couvre aussi bien les nouvelles constructions que la modernisation, la rénovation et la réhabilitation des bâtiments anciens, tout en tenant compte de manière différenciée de la situation sociale des propriétaires.

Cet impératif présuppose des modèles d'aide socialement échelonnés et adaptés aux capacités financières différentes des différentes couches de propriétaires.

Malheureusement, la conception actuelle des allègements fiscaux et des aides d'État ignore le critère de l'équité sociale. Cette négligence de l'aspect social complique en même temps et inutilement la réalisation des objectifs climatiques.

Il est également nécessaire de garantir par la loi que la partie des coûts d'investissement couverte par les aides publiques ne se répercute pas sur les loyers. Dans ce contexte, une prime au logement climatique devrait également être introduite afin d'alléger la charge des locataires en cas d'augmentation de loyer. ◊



André Roeltgen

Réunion quadripartite du 7 juin 2023

L'OGBL reste sur sa faim!

Le 7 juin 2023 a eu lieu la traditionnelle réunion quadripartite de printemps. Comme les années précédentes, y ont été abordés la situation financière de l'assurance maladie-maternité et l'amélioration des prestations dentaires, sans pour autant arriver à des avancées significatives.

Situation financière de l'assurance maladie-maternité

À l'ordre du jour de cette réunion figurait tout d'abord l'analyse de la situation financière de l'assurance maladie-maternité. Le bilan 2022 affiche un résultat opérationnel négatif de 41,6 millions d'euros.

En effet, les recettes de l'ordre 3910,3 millions d'euros n'ont pas permis de compenser entièrement l'évolution des dépenses en 2022 qui ont atteint 3951,9 millions d'euros.

La réserve globale passe ainsi de 903,2 millions d'euros en 2021 (24,9 % des dépenses courantes) à 861,6 millions d'euros en 2022 (21,8 % des dépenses courantes). Néanmoins, la réserve constitue toujours plus du double de la limite minimale de 10 % fixée par le code de la sécurité sociale. Il n'y a donc pas de raison de s'alarmer.

Pour l'exercice 2023, les dernières estimations annoncent un déficit de l'ordre de 41,5 millions d'euros en ce qui concerne les opérations courantes. Par conséquent, la réserve globale devrait encore diminuer en passant à 820,2 millions d'euros, soit 19,1 % des dépenses courantes estimées pour 2023.

Lors de la présentation de la situation financière de l'assurance maladie-ma-

ternité, l'OGBL est intervenu en insistant pour que les efforts visant à rétablir l'équilibre financier de l'assurance -maladie ne doivent pas se faire au détriment des assurés. L'OGBL a également insisté pour que les nouvelles prestations annoncées, promises depuis des années, soient enfin concrétisées.

Le ministre de la Sécurité sociale a assuré que la situation financière actuelle n'aurait pas de répercussions sur l'introduction des nouvelles prestations envisagées.

L'OGBL a en outre rappelé que le gouvernement devrait prendre en charge les prestations en espèces pour le volet maternité – des prestations qui ont été imposées à l'assurance maladie lors de la réforme en 2010. Si le gouvernement prenait en charge ce coût, le déficit mentionné plus haut serait plus que compensé.

Amélioration des prestations dentaires

Un autre point traité lors de cette réunion portait sur les nouvelles prestations en matière de médecine dentaire. En 2017, il avait été décidé de mettre à disposition une enveloppe d'un montant de 12,4 millions d'euros en vue de nouvelles prestations dentaires.

Lors de la dernière réunion quadripartite, le 19 octobre 2022, il y avait eu des longues discussions quant à la prise en charge et l'ajout dans la nomenclature d'actes comme le comblement des sillons, les matériaux d'obturation et de préparation cavitaire («wäisse Plomb»). Sur ce dernier point, il n'y avait pas eu d'avancée. L'OGBL ne peut pas se défaire de l'impression selon laquelle l'Association des médecins et médecins-dentistes (AMMD) n'est

pas vraiment intéressée à la recherche d'une solution à ce problème, dans l'intérêt du patient.

L'OGBL a également interpellé le ministre de la Sécurité sociale pour savoir quand les assurés pourront enfin bénéficier du paiement intégral direct (PID), qui soulagera financièrement les assurés, en leur permettant de ne plus devoir avancer d'argent pour des soins médicaux. A en croire le ministre, le dispositif devrait être mis en place en septembre 2023. ◊



 Carlos Pereira Membre du Bureau exécutif

Le département des Travailleurs handicapés célèbre ses 20 ans d'existence

Le département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL fête cette année son 20^e anniversaire. Un événement que le département a célébré officiellement le 25 mai dernier au centre multifonctionnel CELO de Hesperange.

Après quelques mots de bienvenue de la part du bourgmestre, la présidente de l'OGBL, Nora Back, a lors de son intervention tout particulièrement insisté sur l'importance du département des Travailleurs handicapés au sein de l'OGBL. Jean-Paul Olinger, le secrétaire général de l'UEL, avait également été invité à s'exprimer à cette occasion, en tant que partenaire dans le cadre de la Charte commune pour promouvoir l'Égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi.

L'actuel président et figure emblématique du DTH, Joël Delvaux, est quant à lui revenu sur les 20 ans d'activités du département, en repartant de ses balbutiements en 1998, avec la création d'un groupe de travail au sein de l'OGBL qui débouchera cinq ans plus tard sur la création d'un véritable département des travailleurs handicapés, la signature en 2004 de la première Charte visant à promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi, l'organisation de formations syndicales portant sur les discriminations des personnes handicapées sur le lieu de travail, la mise en place de cours du soir rendus accessibles aux personnes handicapées en collaboration avec le Lifelong Learning Center de la CSL, différentes actions, des collaborations aussi bien nationales qu'internationales, le combat pour l'accessibi-

lité des transports publics ou bien encore autour de l'Adapto.

Le président du DTH a également annoncé les revendications du département pour les prochaines années parmi lesquelles on retrouve entre autres celle visant à introduire l'assistant personnel, la nécessité de réformer le service « JobCoaching », de créer une instance de contrôle relative à la violence institutionnelle ou bien encore la transposition de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Le DTH avait également organisé une table ronde avec plusieurs politiques sur le thème du handicap à laquelle ont participé : Charles Margue (déi gréng), Simone Asselborn-Bintz (LSAP), Marc Spautz (CSV), Anne Daems (DP), Nathalie Oberweis (déi Lénk) et Raymond Remakel (Piraten). ◊



Contre la réforme des retraites en France: une mobilisation historique

Malgré une mobilisation d'une durée et d'un niveau record, à laquelle l'OGBL a activement participé, la réforme des retraites en France du président Macron — qui vient de voler deux ans aux salariés français — a finalement été adoptée le 20 mars dernier.

Pour se faire, l'exécutif français a néanmoins dû recourir à un instrument un petit peu particulier que lui offre la Constitution de la Ve République, à savoir l'article 49.3, qui permet au gouvernement français de forcer l'adoption d'une loi sans qu'elle ne soit votée.

Mais la population ne décolère pas. Le 6 juin dernier, ce sont encore plus de 900 000 salariés, jeunes et retraités qui sont ainsi descendus dans la rue et ont fait

grève. Un record après 6 mois de mobilisation. La colère s'est fait entendre dans plus de 250 rassemblements.

Malgré le passage en force et les multiples manœuvres du gouvernement, les opérations de diversion, de division et de répression, les salariés et leurs syndicats refusent de tourner la page et sont toujours aussi nombreux à être opposés à la réforme.

Dans une tribune publiée dans le journal Le Monde le 16 juin dernier, la secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet rappelle que «ce qu'un gouvernement a fait, un gouvernement peut le défaire. Ce qu'un président a fait, un président peut le défaire. Maintenant ou dans quatre ans. La fin du quinquennat sera longue, très longue pour Emmanuel Macron.»

Selon la secrétaire générale de la CGT, le mouvement social a néanmoins gagné sur «trois points majeurs, qui sont de précieuses graines pour l'avenir». Tout d'abord, les syndicats et leurs alliés ont gagné la bataille des idées, malgré le matraquage médiatique. Mieux encore: une large majorité de salariés est favorable au retour de la retraite à 60 ans. Ensuite, la mobilisation a permis de replacer le syndicalisme au centre, grâce à l'unité, à la responsabilité et à la détermination des organisations syndicales. Les résultats en sont tangibles: depuis le début du conflit, près de 80 000 salariés au moins ont fait le choix de rejoindre la CGT ou la CFDT. Enfin, grâce à cette mobilisation, le gouvernement n'a plus ni majorité sociale ni majorité politique. ◇



De nombreux salariés frontaliers travaillant au Luxembourg sont directement ou indirectement concernés par la réforme des retraites adoptée le 20 mars dernier en France: soit parce qu'ils ont des carrières mixtes, soit parce que leur conjoint ou leur conjointe travaille en France.

15^e Congrès de la Confédération européenne des syndicats à Berlin

«Ensemble pour un traitement juste des travailleurs»



Plus de 100 organisations membres représentant plus de 45 millions de travailleurs à travers l'Europe se sont réunies à Berlin du 23 au 26 mai 2023 pour le congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES). À cette occasion, fut également célébré le cinquantième anniversaire de la CES. Après cinq décennies de lutte, elle la CES n'a jamais perdu de vue son objectif: poursuivre la lutte pour un avenir juste et durable pour les travailleurs et leurs familles.

Le congrès n'est pas seulement un lieu de rassemblement du mouvement syndical européen dans toute sa diversité, mais c'est aussi le moment de faire le point sur les quatre dernières années, et sur ce qui reste à accomplir dans les quatre prochaines années.

Dans un contexte économique et social en pleine mutation, la CES a notamment mis en avant les défis auxquels les syndicats européens sont confrontés aujourd'hui et ceux qu'ils devront relever à l'avenir. La

crise économique et la crise du coût de la vie qui touchent actuellement l'Europe ne sont que la partie émergée de l'iceberg, qui cache en réalité une série de problèmes qui se sont aggravés au cours des dernières décennies: affaiblissement et privatisation des services publics, inégalités en matière de protection sociale, précarité de l'emploi, pénurie de main-d'œuvre, délocalisation des industries européennes et la montée de l'extrême droite dans l'UE ne sont que quelques exemples parmi d'autres.

À cela s'ajoute la naissance de nouveaux modèles d'entreprise qui viennent bouleverser le quotidien des travailleurs, notamment avec l'émergence de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail et la transition vers des modèles d'entreprise écologiquement équitables. Face au rythme rapide et à l'impact de ces évolutions, une nouvelle approche est essentielle pour protéger les travailleurs.

Dans son programme d'action adopté lors du congrès, la CES appelle les syndicalistes européens et tous ceux qui défendent les idéaux du mouvement syndical européen à mener des actions ambitieuses. Dans son programme elle s'engage notamment à :

- Renforcer la capacité de mobilisation des syndicats au niveau national, régional et européen, notamment en coordonnant la mobilisation syndicale en étroite collaboration avec les affiliés nationaux;
- Faire pression sur l'UE pour qu'elle présente enfin des mesures concrètes de protection de l'emploi et des revenus des travailleurs, et soutenir les syndicats et les travailleurs dans leur lutte pour une véritable augmentation des salaires;
- Apporter un soutien plus pratique aux organisations affiliées dans le cadre du renforcement de la négociation collective. Dans ce contexte, la CES s'engage entre autres à soutenir les organisations membres dans la mise en œuvre de la directive sur les salaires minimums adéquats dans l'UE;
- Lutter contre la précarité de l'emploi, notamment en faisant des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) la norme dans l'UE et en demandant l'interdiction des emplois précaires qui pénalisent les travailleurs les plus vulnérables. La CES s'engage en outre pour l'interdiction des stages non rémunérés, en demandant l'adoption d'une directive européenne sur les stages de qualité,
- Anticiper les changements dans le cadre de la transition verte, en plaçant pour une directive sur la transition juste

dans le monde du travail;

- Agir face à la transition numérique, en demandant la Commission à proposer une directive sur l'utilisation des systèmes algorithmiques sur le lieu de travail. Dans ce contexte, la CES souligne la nécessité de veiller à ce que le contrôle humain prévale toujours sur les processus de décision automatisés. La CES s'engage en outre à négocier un accord-cadre sur le télétravail et le droit à la déconnexion, pour ensuite proposer de l'inclure dans une directive;
- Soutenir les syndicats dans leurs campagnes en faveur de la réduction du temps de travail;
- S'engager pour une politique industrielle européenne forte, prévoyant des investissements publics efficaces qui soutiennent les emplois de qualité. La CES défendra également les investissements dans les services publics et la protection sociale afin de mettre fin à la pauvreté et aux inégalités, ainsi qu'une politique monétaire européenne axée sur le plein emploi et les emplois de qualité;
- Renforcer le dialogue social européen, qui ne pourra se faire en l'absence d'un dialogue social national fort;
- Œuvrer pour un réel droit à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie.

Parmi les autres sujets du congrès figuraient également l'agenda du Parlement en matière de politiques de l'emploi, la montée de l'extrême droite en Europe ainsi que les prochaines élections européennes qui se tiendront en 2024.

Comme lors de chaque congrès, la nouvelle composition du secrétariat de la CES a été adoptée:

- Wolfgang Katzian, président de la confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) a été élu président de la CES
- Esther Lynch (ICTU), a été élue secrétaire générale de la CES
- Isabelle Schömann (DGB) et Claes-Mikael Stahl (LO-Suède) ont été élus

secrétaires généraux adjoints de la CES

- Ludovic Voet (CSC), Tea Jarc (ZSSS) et Guilio Romani (CISL) ont été élus secrétaires confédéraux de la CES

Le Luxembourg était représenté au congrès de la CES par Véronique Eischen, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, Jean-Claude Reding, vice-président de la Chambre des salariés du Luxembourg, Georges Merenz, président de la Fédération nationale des cheminots, des travailleurs du transport, des fonctionnaires et des employés luxembourgeois (FNCTT-FEL) et vice-président de l'OGBL, ainsi que par Katia Neves, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC).

En tant qu'organisation membre de la CES, l'OGBL apporte son soutien au programme d'action ambitieux de la CES. Vu son importance pour les salariés du Luxembourg, il fera également l'objet de discussions et d'un plan d'action au sein de ses organes. ◊



 **Véronique Eischen** Membre du Bureau exécutif

111^e session de la Conférence internationale du travail

Les origines de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Lorsque l'OIT a été fondée en 1919, après plusieurs années de guerre, il était devenu évident que la paix ne pouvait être garantie que si de bonnes conditions de travail étaient assurées. Avant cela, le quotidien des travailleurs était caractérisé par des conditions de travail précaires et des conditions de vie difficiles.

C'est pourquoi l'OIT s'est donnée pour mission de défendre les droits des travailleurs, d'encourager la création d'emplois décents et de qualité, d'améliorer la protection des travailleurs et de renforcer le dialogue social¹. L'OIT est aujourd'hui la seule organisation de l'Organisation des Nations Unies (ONU) composée de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Ces derniers se réunissent chaque année dans le cadre de la Conférence internationale du travail (CIT) à Genève pour échanger sur les questions relatives au monde du travail et élaborer des normes internationales du travail.

L'OGBL était représenté à la 111^e session de la Conférence internationale du travail (CIT) par Véronique Eischen, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, Jean-Claude Reding, vice-président de la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) et Ben Soisson, secrétaire central adjoint du syndicat Secteur financier de l'OGBL.

Recommandation concernant les apprentissages de qualité

Au sein de la Commission normative sur les apprentissages, les délégués ont adopté

une recommandation dans laquelle les États membres sont appelés à mettre en place des cadres réglementaires établissant des normes pour des apprentissages de qualité. L'OIT recommande notamment aux États membres:

- de mettre en place ou de désigner des autorités publiques chargées de réglementer l'apprentissage et au sein desquelles les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sont représentées;
- d'assurer un financement adéquat des autorités compétentes et de veiller à ce qu'elles coopèrent étroitement avec d'autres autorités ou institutions chargées de réglementer ou d'assurer l'éducation, la formation, l'inspection du travail, la protection sociale, la santé et la sécurité au travail, ainsi que les services publics et privés de l'emploi;
- de définir des normes générales pour les apprentissages de qualité, en concertation avec les représentants des travailleurs et des employeurs;
- de promouvoir la coopération internationale, régionale et nationale en matière d'apprentissage afin d'offrir davantage de possibilités d'apprentissage et de faciliter la reconnaissance des compétences acquises antérieurement;
- de prendre des mesures pour promouvoir la protection des droits des apprentis (p. ex. le droit aux congés payés, y compris le congé de maternité/paternité et le congé parental, le droit à la sécurité sociale, le droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou

de maladie professionnelle, le droit à la liberté syndicale);

- de promouvoir l'égalité et l'inclusion sociale dans la formation professionnelle et d'aider les adultes et les personnes expérimentées qui souhaitent changer de secteur d'activité à poursuivre un apprentissage;

Résolution adoptée par la Commission concernant la transition juste

Bien qu'une transition juste soit essentielle pour un développement économique, social et environnemental durable, l'OIT rappelle qu'une telle transition doit être centrée sur l'humain et doit se faire dans le respect des droits de l'homme et des principes et droits fondamentaux du travail.

Les États membres devraient encourager la création d'entreprises publiques et privées durables en menant des politiques de soutien et d'incitation à une transition juste et en mettant en œuvre des cadres pour une transition juste qui favorisent le plein emploi et de conditions de travail et de vie décentes. Pour y parvenir, il est essentiel d'investir dans des infrastructures durables et des services publics de qualité, et de garantir l'accès universel à des systèmes de protection sociale durables et de qualité afin de protéger les travailleurs. Tout cela doit évidemment se faire dans le respect du dialogue social entre les partenaires sociaux.

Résolution adoptée par la Commission chargée de la discussion sur la protection des travailleurs



Dans les conclusions de la commission sur les discussions récurrentes concernant la protection des travailleurs, les délégués ont abordé les nombreuses crises que rencontrent actuellement les travailleurs et ont fait le point sur la voie à suivre pour assurer leur protection. La résolution adoptée définit un cadre d'action pour parvenir à une protection inclusive, adéquate et effective de tous les travailleurs. Ces mesures incluent notamment:

- La mise en œuvre de politiques visant à limiter la durée de travail et à préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle;
- La promotion de la santé et sécurité au travail;
- La garantie de salaires minimaux adéquats, légaux ou négociés, régulièrement ajustés;
- La protection des libertés syndicales et la promotion de la négociation collective;
- La qualification correcte des relations de travail;

- L'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs (p.ex. travailleurs des plateformes);
- La protection des travailleurs migrants;
- L'actualisation et le perfectionnement des compétences.

Conclusions de la Commission de l'application des normes et résolution sur le Belarus

La commission des normes de l'OIT, chargée de l'examen de l'application des normes et des conventions de l'OIT, a approuvé le rapport final lors de la séance plénière. Au total, 24 cas individuels de pays en ce qui concerne le respect des conventions de l'OIT ont été examinés.

L'OIT a en outre adopté une résolution, dans laquelle elle dénonce le non-respect persistant des droits des travailleurs par le Belarus. La résolution recommande de prendre des mesures conformément à l'article 33 de la Constitution de l'OIT suite aux violations de la liberté syndicale par le régime de Loukachenko, y compris

l'emprisonnement de dirigeants et de travailleurs syndicaux. Elle exige des autorités biélorussiennes qu'elles mettent en œuvre les recommandations qui leur ont été adressées par l'OIT et propose l'envoi d'une mission tripartite de l'OIT chargée de rencontrer les dirigeants syndicaux emprisonnés.

L'OGBL soutient les textes adoptés lors de la conférence, qui feront également l'objet de discussions au sein de ses organes. ◊

1 Le rôle du BIT dans le 21^e siècle. Rapport de la CSL à l'occasion de la 100^e session de la Conférence internationale du travail, 2011.

IndustriAll Europe

La famille syndicale industrielle européenne s’est réunie à Thessalonique

La conférence de mi-parcours d’IndustriAll Europe s’est tenue à Thessalonique en Grèce, les 31 mai et 1^{er} juin 2023, sous le slogan « Power in a Union! – Le pouvoir dans un syndicat! ». Il s’agissait du premier grand rassemblement européen des militants syndicaux des organisations membres d’IndustriAll Europe depuis la pandémie.

Près de 500 délégués syndicaux issus de syndicats industriels provenant de 34 pays y ont participé. L’OGBL, seul syndicat luxembourgeois présent, y était représenté par Stefano Araujo, membre du Bureau exécutif, Patrick Freichel, secrétaire central du syndicat Transformation sur métaux.

La conférence a permis aux délégués présents de revenir sur deux années de travail syndical européen depuis le Congrès en ligne de 2021, et de discuter des priorités stratégiques jusqu’au prochain Congrès en 2025:

- Pour des emplois industriels solides et durables en Europe
- Pour des salaires et des conditions de travail équitables
- Pour la solidarité et la paix en Europe

Des syndicats forts sont la base pour défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs et ainsi faire entendre leurs voix. Leur participation à l’élaboration de la politique industrielle est indis-

pensable à la création, la transformation et le maintien d’emplois de qualité dans l’industrie. Dans un contexte de transition écologique et digitale, la lutte pour des emplois décents pour tous, le combat contre le travail précaire dans les secteurs industriels européens et la garantie de lieux de travail sains et sûrs restent la priorité des organisations syndicales présentes! ◊

Les organisations syndicales présentes à la conférence ont ovationné les délégués ukrainiens après leurs interventions décrivant leur quotidien. Tous les participants ont marqué leur entière solidarité avec le peuple ukrainien et réitéré la demande d’un arrêt immédiat des actes de guerre de la Russie. Les institutions européennes doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour la paix!



«Conseil énergie» en collaboration avec ISTA

Utilisation de l'eau potable et l'eau de pluie

Une gestion plus durable de nos ressources prend de plus en plus d'importance. Notre eau potable de haute qualité au Luxembourg est un bien particulièrement précieux à cet égard. Nous l'utilisons tous les jours en grande quantité sans nous soucier de sa provenance. La consommation moyenne quotidienne par personne est d'environ 120 litres.

Ce qui est particulièrement frappant ici, c'est l'indication selon laquelle près de **30 % de l'eau potable sont utilisés pour la chasse d'eau**. Un essai réel que nous avons réalisé et documenté dans une maison individuelle avec deux adultes et deux enfants le confirme.

La consommation pour la chasse d'eau est de plus de 25.000 litres d'eau par an (avec ici presque 20 litres par personne/par jour); cela correspond à une quantité de 1560 caisses d'eau minérale (avec 16 bouteilles de 1,0 litre chacune).

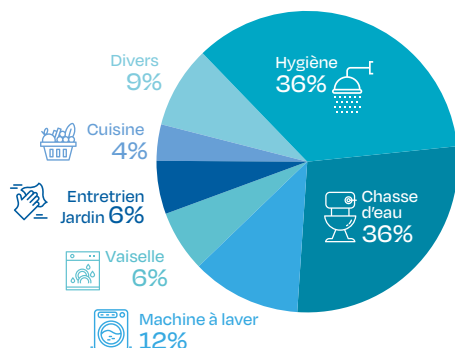
Nous recommandons de réfléchir sérieusement à la possibilité d'installer un système de récupération d'eau de pluie lors de nouvelles constructions ou de rénovations d'immeubles. Pour une

maison individuelle (4 personnes), nous recommandons un réservoir avec un volume de 10.000 litres. De tels réservoirs peuvent généralement être installés souterrain et de cet fait sans perte de terrain.

Les frais d'investissement pour l'installation de conduites séparées pour les toilettes et la station de pompage, y compris le filtre ne sont pas si élevées et sont amorties en 10 ans.

Nous devons apprendre à nous défaire de nos anciens modes de pensée, notamment en ce qui concerne le thème de 'l'amortissement' - nous devons agir maintenant!

Un dernier conseil: produisez vous-même l'eau minérale dont vous avez besoin au quotidien. Le coût d'un litre d'eau potable locale est d'un millième (1/1000) du coût par rapport aux eaux minérales habituelles que l'on peut acheter. ◊



CCT signées

Laboratoire National de Santé - LNS

250 salariés

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs
(délégués OGBL: 5 / 5)

Durée de l'ACT: 01.01.2023 – 31.12.2025

Rémunérations: Prime unique de 500 € au moment de la signature / Augmentation linéaire des salaires de 4,5 % / Augmentation de 56 € à 420 € de l'indemnité permanence / Introduction d'un 13^{ème} mois / Chèques repas de 194,4 € par mois / Pécule de vacances annuel de 483 €

Congés: Augmentation du congé légal de 28 à 32 jours / 2 jours de congé supplémentaires à l'âge de 50 ans / 2 jours de congé supplémentaires à l'âge de 55 ans / Introduction d'un congé social

Autres éléments qualitatifs: Droit à la déconnexion / Pré-retraite progressive / Règlement sur le télétravail / Etc.



Kronospan

350 salariés

Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre (délégués OGBL: 4/6)

Durée de la CCT: 01.01.2023 – 31.12.2024

Primes: Prime de 1.800 € pour tous les salariés / Augmentation de la prime de présence de 2.500 à 3.000 € / Introduction d'une prime de départ à la retraite de 3.500 € (ancienneté 20 ans et plus), 2.000 € (ancienneté de 15 ans), 1.000 € (ancienneté 10 ans) / Introduction d'une prime d'ancienneté: 2.000 € à 30 ans, 1.500 € à 25 ans, 1.000 € à 20 ans, 750 à 15 ans, 500 € à 10 ans, 250 à 5 ans

Autres: Certains grades dans la grille de salaires ont été revus à la hausse, avec augmentation de salaires pour un certain nombre de salariés

APM asbl

7 salariés

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

Durée de la CCT: 01.01.2022 - 31.12.2024

Revalorisation: Augmentations individuelles pouvant atteindre 12 % / augmentation de salaires de 2 % rétro-actif au juillet 2022, 1,5 % au juillet 2023, 1,5 % au juillet 2024 / augmentation de 50 € à partir du 1^{er} janvier 2024 / Deux fois une augmentation jusqu'à 0,5 % en fonction de l'évaluation

Majorations: 50 % pour travail de samedi inscrit dans l'accord / majoration pour travail de nuit passe de 20 à 25 % / majoration pour heures supplémentaires passe de 40 à 50 %

Autres: Le nombre de jours de congé passe de 30 à 33 / un pécule de vacance est introduit à la hauteur de 67,26 € (indexés) par année de service / une prime de départ à la retraite est introduite à la hauteur de 1.115,52 € (non indexés)



Auchan

1200 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 12/13)

Renouvellement de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2025

Principales améliorations: Remise à jour de la grille des salaires, écarts fixes entre positions dans la grille (même en cas d'augmentation du salaire social minimum)

Augmentations salariales: Entre 35 et 90 € au 1^{er} mai 2023, entre 10 et 25 € au 1^{er} janvier 2025

Autres améliorations: 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire après 25 ans; augmentation du supplément dimanche de 70 à 80 %; chèque cadeau de 75 €; nouvelle procédure anti-harcèlement

Luxfuel S.A.

36 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2025

Augmentations linéaires: +1,5 % du salaire horaire au 1^{er} avril 2023 / +1,5 % au 1^{er} avril 2024 / +1,5 % au 1^{er} avril 2025

Congé annuel: une augmentation des jours de congé supplémentaires liés à l'ancienneté: 1 jour supplémentaire à partir de 5 ans d'ancienneté / un 2^e jour supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté / un 3^e jour supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté / un 4^e jour supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté / un 5^e jour supplémentaire à partir de 25 ans d'ancienneté

(L'ancienne convention collective prévoyait: 1 jour supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté, un 2^e jour supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté et un 3^e jour supplémentaire à partir de 30 ans d'ancienneté)



Luxembourg Institute of Health

460 salariés

Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 7/7)

Durée de l'ACT: 01.01.2023 - 31.12.2025

Il s'agit d'un accord subordonné de la Convention-Cadre des Centres de recherche publics.

Augmentations: Augmentation linéaire des salaires de 0,75 % le mois suivant la signature de l'accord, puis de 1,25 % en janvier 2024 (exceptées pour les postdoctorants qui bénéficieront d'une augmentation spécifique) / augmentation en janvier 2024 des salaires des postdoctorants de 10 % pour le niveau «PostDoc I» et de 6 % pour le niveau «PostDoc II» / augmentation des maxima salariaux atteignables pour les différents niveaux de la cartographie des fonctions, avec des augmentations proportionnellement plus élevées pour les niveaux de rémunération les plus bas (de 5 % au niveau 1.1. à 0 % au niveau 4.1.) / augmentation de la valeur faciale des chèques-repas, passant de 8,80 € à 10,80 € / augmentation du montant minimum brut alloué du bonus annuel récompensant les performances exceptionnelles, passant de 750 € à 1000 €

Autres: Mesures de compensations financières et/ou de jours de congé supplémentaires pour le personnel ayant atteint ou dépassé les maxima de leur niveau dans la cartographie des fonctions en fonction de leur évaluation individuelle / actualisation de la charte télétravail annexé à l'accord collectif / implication de la délégation du personnel dans le processus de revue transversale des évaluations individuelles de la performance / augmentation du budget dédié à la formation continue de 50 000 € par an au cours des 3 prochaines années / maintien et la continuation des groupes de travail concernant l'analyse de la mise en place potentielle de la pension complémentaire, le compte épargne-temps ainsi que la refonte du système d'évaluation de la performance

Rotarex S.A.

900 salariés

Syndicat Transformation sur Métaux
(délégués OGBL: 5/10)

Durée de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2025

Revalorisation: Augmentation des salaires et des primes liés à la performance, pouvant atteindre jusqu'à 1.000 € annuels par salarié (cette mesure couvre 90 % des salariés)

Primes: Prime pour les 100 ans de Rotarex pouvant atteindre jusqu'à 1.000 € pour les salariés ayant une ancienneté de 20 ans et plus, 800 € pour une ancienneté de 15 à 19 ans, 600 € (10 à 14 ans d'ancienneté), 400 € (5 à 9 ans), 250 € (2 à 4 ans), 150 € (1 à 2 ans), 100 € (6 à 12 mois) et 50 € (0 à 6 mois) / Prime de tournée est augmentée de 10 centimes par heure pour atteindre 0,45 €/heure / Augmentation de la prime d'ancienneté de 21 à 25 €

Autres: 2 jours de congé additionnel pour tous les salariés



Mister Minit

+ -20 salariés

Syndicat Commerce
(délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2024

Congé: Instauration de jours de congés liés à l'ancienneté, soit 1 jour supplémentaire par tranche de 5 ans, à partir de 5 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté. Cette disposition sera mise en place de manière progressive

Prime: Précision des critères d'attribution de la prime de fin d'année (exemple: départ en retraite) / Gel d'un élément de calcul, qui est influencé par l'inflation, pour le calcul de bonus commerciaux jusqu'au 1^{er} mars 2024 inclus

Autres: Augmentation de l'indemnité kilométrique extra-légale pour les déplacements du domicile au lieu de travail / Augmentation de l'indemnité journalière pour l'entretien de la tenue de travail

SSP

+ – 90 salariés

Syndicat Commerce

(délégués OGBL: 8/8)

Durée de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2024

Primes: Instauration d'une prime de régularité de 200 € par semestre

Congé: Augmentation du congé d'ancienneté portant celui-ci à 2 jours supplémentaires à partir de 5 ans d'ancienneté, à 3 jours supplémentaires à partir de 10 ans d'ancienneté et à 4 jours supplémentaires à partir de 15 ans d'ancienneté / Instauration d'un compte épargne-temps pour la préservation des jours de congé d'ancienneté

Rémunération: Augmentation de la majoration pour le travail du dimanche qui s'élève désormais à 35 % (le Code du travail ne prévoit pas de majoration pour le secteur de l'Horeca) / Obtention automatique du statut de salarié qualifié au bout de 10 ans d'ancienneté / Création d'un groupe de travail en vue de l'introduction d'un barème salarial par catégorie de fonctions

Autres: Augmentation de l'indemnité de blanchissage (+50 %)

Comptoir des Fers et Métaux (CFM)

+ – 140 salariés

Syndicat Commerce

(délégués OGBL: 10/10)

Durée de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2025

Congé: Possibilité d'ajouter le temps de repos généré par la prestation de travail supplémentaire au compteur du congé annuel de récréation / Ajout au compteur du congé annuel de récréation du repos compensatoire généré par le travail du salarié lors d'un jour férié tombant sur un dimanche / Report du congé légal non pris jusqu'au 31 décembre de l'année suivante (au lieu du 31 mars)

Chèques-repas: Augmentation de la valeur faciale des chèques-repas pour tous les salariés à 10,80 €

Primes: Augmentation et modification de l'échelonnement pour le versement de la prime d'ancienneté / Augmentation de la prime de non-accident pour les chauffeurs-livreurs et chauffeurs de réserve / Instauration d'une prime de résultats pouvant aller jusqu'à 2000 € bruts (avec un minimum garanti de 450 € en chèques cadeaux)

Autres: Inscription et augmentation des avantages pour les salariés lorsqu'ils achètent chez CFM / Mise à disposition d'un véhicule ou prise en charge des frais de déplacements pour des remplacements occasionnels / Possibilité pour les salariés de se faire assister par un membre de la délégation du personnel lors des entretiens d'évaluation annuels / Inscription de la dispense de travail accordée pour l'après-midi du 24 décembre / Instauration d'une dispense de travail pour l'après-midi du 31 décembre



Dupont de Nemours

840 salariés

Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre (délégués OGBL: 3/12)

Durée de la CCT: 01.01.2023-31.12.2025

Primes uniques: versement d'une prime unique de 500 euros en mars 2023 à tous les salariés soumis au principe de la conception des rôles (déjà effectué) / versement d'une prime unique de 750 euros en mars 2024 à tous les salariés soumis au principe de la conception des rôles et Single Role en mars 2024 / versement d'une prime unique de 750 euros en mars 2025 à tous les salariés soumis au principe de la conception des rôles et Single Role (sous réserve du respect des dispositions légales, le paiement se fera sous forme d'une prime participative > 50 % de la prime sera exonérée d'impôt)

Augmentations de la moyenne «Merit»: augmentation moyenne annuelle «Merit» de 1,2 % pour les employés soumis au principe Single Role pour 2023 (déjà effectué), 2024 et 2025.

Pécule de vacances: augmentation du pécule de vacances en fonction de l'ancienneté à partir de 2024 (5 ans d'ancienneté ou moins: 600 euros; entre 5 et 10 ans d'ancienneté: 650 euros; entre 10 et 15 ans: 700 euros; entre 15 et 20 ans: 750 euros; entre 20 et 25 ans: 850 euros; entre 25 et 30 ans: 950 euros; à partir de 30 ans: 1005 euros)

Congé: conversion et compensation des jours fériés habituels pour les travailleurs postés (lundi gras, lundi de la Braderie à Luxembourg-Ville, et 4 heures à la Toussaint) par 4 jours de congé supplémentaire

Divers: augmentation du supplément pour les mutations temporaires à la journée de 25,5 % à 26 %



Cactus

3200 salariés

Syndicat Commerce (Délégués OGBL: 16/20)

Durée de la CCT: 01.01.2023 - 31.12.2025

Principales améliorations: Augmentation d'un échelon (32,8 €) pour les personnes ayant 3 ans d'ancienneté; augmentation d'un échelon supplémentaire (32,8 €) pour les personnes ayant 10 ans d'ancienneté

Primes uniques: Prime unique pouvant aller jusqu'à 900 € en fonction de l'ancienneté

Autres améliorations: Demi-journée de congé pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté / un samedi de libre par an avant des congés de 2 semaines minimum / élargissement de l'allocation pour charges familiales / facilitation de la prise de la dispense pour raisons médicales ou administratives / garantie d'une évolution parallèle au salaire social minimum qualifié pour les chauffeurs de poids-lourds / garantie d'obtention du salaire social minimum qualifié pour les responsables après leur période de stage / passage dans le barème «personnel qualifié» de manière automatique pour les ayants-droits / élaboration d'une nouvelle procédure contre le harcèlement



■
envie

de

négocier

de bonnes conditions
de travail dans ton
entreprise

défendre

tes conditions de travail
et celles de
tes collègues

te battre

pour l'index avec des
milliers d'autres
militant.e. et délégué.e.s



**Alors deviens
candidat.e OGBL!**



Tripartite Industrie: Construire l'avenir de l'industrie luxembourgeoise

Les syndicats conduits par l'OGBL – majoritaire dans le secteur – la fédération patronale FEDIL, le ministre de l'Economie, Franz Fayot, ainsi que le ministre du Travail, Georges Engel, se sont réunis le 19 avril à la demande des syndicats pour analyser la situation dans l'industrie et veiller à apporter les bonnes réponses après les deux annonces de plans de licenciements au cours des dernières semaines.

Lors de la tripartite, les représentants patronaux et le gouvernement, comme l'OGBL, ont confirmé qu'il n'y a pas de crise générale dans le secteur. L'OGBL reste néanmoins prudent et souhaite se doter des moyens pour trouver des solutions immédiates aux problèmes existants, de même qu'anticiper et faire face aux défis auxquels nous sommes confrontés.

Bien que les plans sociaux aient depuis été retirés et que le dialogue social ait pu être rétabli, il faut noter que ces entreprises ont au premier abord bafoué le droit d'information et le droit de participation des délégués du personnel. Ces points constituent des délits d'entrave qui peuvent être sanctionnés pénalement. À noter que les acteurs présents ont confirmé qu'il s'agissait d'anomalies pour le pays et le dialogue social et le maintien dans l'emploi constitue toujours l'objectif principal.

Néanmoins, l'OGBL continuera à le dénoncer et n'hésitera pas à saisir les juridictions compétentes. Lors de la réunion, l'OGBL a clairement averti les représentants des employeurs à ce sujet et a rappelé l'importance d'un bon dialogue social.

Renouer et renforcer le dialogue social

Confrontés à un contexte géopolitique incertain, renforcé par la spéculation sur les prix de l'énergie et des matières premières, une transition digitale et écolo-

gique qui s'impose à nous et une politique industrielle agressive des Etats-Unis, il est évidemment indispensable d'agir en faveur d'une politique industrielle coordonnée.

L'OGBL demande de s'inspirer du modèle américain de l'*Inflation Reduction Act* qui soutient l'industrie dans sa transition énergétique et vise à réindustrialiser le pays en mettant l'accent sur le développement et la création d'emplois syndiqués bien rémunérés. Tout ceci n'est possible que si la voix des travailleuses et travailleurs est entendue, et que les représentants du personnel participent activement aux changements.

Dans ce contexte, les acteurs présents ont demandé et actée le renforcement de plateformes tripartites existantes d'échange entre partenaires sociaux:

- Renforcement du rôle du Comité de conjoncture avec attention particulière et périodique apportée au secteur pour anticiper les défis;
- Convocation d'un Comité permanent

de l'emploi et du travail (CPTÉ) afin d'améliorer la loi portant sur le plan de maintien dans l'emploi pour éviter le plan social;

- Réactivation de la participation de l'ADEM devant jouer un rôle important dans les comités de suivi dans les entreprises qui sont instaurés pour accompagner les plans de maintien de l'emploi.

Responsabilité sociale des entreprises

Pour l'OGBL, une industrie d'avenir n'est possible que si les entreprises sont responsabilisées. Concrètement cela signifie que les aides, qu'elles soient sociales (prétraitements, chômage partiel, remboursement des formations, etc.), ou les subventions publiques doivent intégrer des critères sociaux avec de vraies contreparties et des engagements sociaux vis-à-vis des salariés.

L'OGBL ne soutiendra pas les chèques en blanc pour les investisseurs! Les transitions digitales et écologiques se feront avec nous et pas sans nous! ◊



Les salariés de la restauration collective veulent une convention collective

Les salariés de la restauration collective sont plus déterminés que jamais à obtenir enfin leur convention collective dans le secteur. Le 24 mai dernier, à l'appel du syndicat Commerce, ils ont ainsi protesté devant les locaux de la FEDIL Catering au Kirchberg pour exprimer leur exaspération face à l'attitude méprisante des employeurs. Cela fait en effet plus de 20 ans qu'ils réclament une convention collective sectorielle. Les employeurs ont jusqu'à présent toujours botté en touche, ne proposant au mieux que des arrangements encore moins favorables que ce que prévoit la loi. Inacceptable.

Il y a environ un an, l'OGBL a relancé les négociations avec le patronat. Les responsables de la FEDIL Catering s'y sont tout de suite montrés hostiles et ont même tentés de monter les syndicats les uns contre les autres. «Si pour eux c'est un jeu, pour les salariés, c'est toute leur vie qui en dépend», a notamment rappelé, lors du piquet de protestation, Chrystelle Brassinne, secrétaire centrale adjointe de l'OGBL. En effet, il faut savoir qu'actuellement, la restauration collective – comme l'ensemble du secteur Horeca d'ailleurs – est soumise à des règles bien moins favo-

rables que les autres secteurs d'activités.

Conscient que le secteur sort d'une période difficile, l'OGBL a élaboré un catalogue de revendications plus que raisonnable, demandant simplement que le travail du dimanche et de nuit ainsi que les jours fériés soient enfin majorés – ce qui n'est pas le cas actuellement, contrairement aux autres secteurs d'activités – ou bien encore que les salariés puissent par exemple bénéficier d'un congé social. Bref, des revendications peu coûteuses et dont les montants sont évaluables dans le temps.

Mais, c'en est visiblement déjà trop pour le patronat, qui s'y oppose en invoquant le besoin pour les entreprises de rester compétitives ainsi que leurs faibles marges de manœuvres financières dans le cadre des appels d'offres publics.

Pour l'OGBL, il est évident que la FEDIL Catering ne prend pas au sérieux les revendications légitimes des salariés. Pour preuve, alors que le catalogue de revendications a été introduit il y a plus d'un mois, la fédération patronale ne s'est même pas encore pris la peine jusqu'à présent de faire ses calculs ou d'évaluer le catalogue.

Rappelons dans ce contexte que l'OGBL revendique depuis longtemps déjà une réforme de la loi sur les conventions collectives, visant notamment à contraindre les employeurs à négocier sectoriellement. Si une telle réforme avait été réalisée, les salariés de la restauration collective ne seraient pas confrontés actuellement à un patronat qui essaie par tous les moyens d'éviter une convention collective dans son secteur.

L'OGBL demande également à l'Etat que seules les entreprises disposant d'une convention collective puissent à l'avenir répondre aux appels d'offres publics, pour enrayer ce phénomène de «dumping social légal» que les employeurs brandissent comme argument. L'Etat devrait en effet se poser quelques questions avant de passer ses commandes publiques avec l'argent du contribuable et vérifier la manière dont cet argent est utilisé en pratique.

Les salariés de la restauration collective en ont marre d'être traités comme des salariés de 2^e classe et sont déterminés à poursuivre leur combat pour obtenir enfin de meilleures conditions de travail. <



DOSSIER

#3 2023 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL



L'OGBL s'invite dans

la campagne électorale



i

Intro

Les élections communales sont à peine derrière nous que déjà s'annonce un autre scrutin électoral. Le 8 octobre prochain, les électeurs luxembourgeois seront en effet à nouveau appelés aux urnes pour décider cette fois-ci de l'orientation politique générale du pays au cours des cinq prochaines années. Il est ici évidemment question des élections législatives. Le compte à rebours est d'ailleurs lancé. Les différents partis politiques en lice pour ce scrutin sont déjà entrés en campagne électorale ou bien s'apprêtent à le faire.

La politique que mènera la prochaine coalition issue de ces élections – ce qu'elle fera ou ne fera pas – aura évidemment, comme toujours, des répercussions immédiates sur le monde du travail et les centaines de milliers de salariés et pensionnés que compte le Luxembourg, que ces derniers soient d'ailleurs citoyens luxembourgeois, résidents étrangers ou frontaliers. Il va donc sans dire que ces élections intéressent de très près le plus grand syndicat du pays.

C'est la raison pour laquelle l'OGBL a décidé de s'inviter dans cette campagne électorale, dans un premier temps en adressant ses principales revendications aux différents partis politiques et auxquelles nous consacrons ce dossier de l'*Aktuell*. Les revendications de l'OGBL dans le cadre de ces élections législatives ne couvrent pas tout l'éventail des compétences gouvernementales. Elles se concentrent exclusivement sur les principaux thèmes qui touchent les salariés, les pensionnés et leurs familles dans leur quotidien – c'est-à-dire précisément le champ de compétences de l'OGBL.

Tous les partis politiques sont chaleureusement invités à reprendre cette liste de revendications à leur compte et ce, sans modération. Le plagiat est même pour une fois fortement recommandé.

A bon entendeur...

Sommaire

- 4 Droit du travail
- 6 Emplois de demain
- 7 Formation professionnelle continue
- 8 Fiscalité et politique budgétaire
- 9 Lutte contre la pauvreté
- 9 Pas touche à l'index
- 10 Sécurité sociale
- 11 Politique de Santé
- 12 Logement
- 12 Education
- 13 Egalité entre femmes et hommes
- 14 Services Publics
- 15 Droits syndicaux et dialogue social

Un droit du travail moderne et progressiste



En 2018, l'accord gouvernemental annonçait que «des réformes importantes devront être poursuivies au niveau des politiques de l'emploi, du développement des compétences» et que le droit du travail devrait être modernisé. L'accord prévoyait que ces réformes seraient discutées dans le cadre d'un dialogue social renoué et renforcé.

Malgré cette volonté affichée, il faut malheureusement constater que ces engagements n'ont pas été suivies de faits et que très peu des réformes annoncées ont été mises en œuvre.

Il y a du pain sur la planche. L'OGBL demande donc aux partis politiques de s'engager pour:

Une réforme de la loi sur les conventions collectives de travail

La réforme annoncée et promise en 2018 n'a toujours pas vu le jour et ceci malgré l'objectif fixé par une directive européenne de porter le niveau de la couverture conventionnelle à 80%. L'OGBL demande que cette discussion soit amorcée afin de garantir une meilleure couverture de CCT, en facilitant et favorisant la négociation de CCT sectorielles, notamment en les rendant obligatoires en cas de demande d'ouverture de pourparlers de la part des syndicats.

Afin de favoriser une plus grande couverture de CCT, l'octroi de marchés publics ainsi que l'obtention d'aides d'État doivent être conditionnés à l'existence d'une CCT dans l'entreprise demandeuse.

En ce qui concerne la procédure de conciliation au sein de l'Office national de conciliation (ONC), les moyens syndicaux doivent être élargis en autorisant notamment un droit de grève d'avertissement. Par ailleurs, la définition des litiges collectifs doit être révisée et la procédure de conciliation doit être clarifiée et améliorée au vu du nombre croissant de contestations de la part des employeurs, qui mettent en danger cet important outil du dialogue social.

Une réforme des plans de maintien dans l'emploi et des plans sociaux

La législation sur les plans de maintien dans l'emploi (PME) et des plans sociaux doit être améliorée afin de protéger les salariés et également valoriser le dialogue social dans ce type de situations. La négociation d'un PME doit devenir une étape préalable obligatoire dans toute discussion entre partenaires sociaux avant qu'un éventuel plan social, visant exclusivement une réduction rapide et inhumaine des emplois, ne soit envisagé.

Les délais à respecter et les informations à communiquer dans le cadre de ces différentes procédures doivent être revus afin de garantir une négociation sérieuse entre partenaires sociaux. La procédure de conciliation devant l'ONC doit aussi être garantie dans le cadre de la négociation d'un PME.

Une augmentation structurelle du salaire social minimum

Le Luxembourg est leader en ce qui concerne le risque de pauvreté chez les personnes qui travaillent («working poor»). Pour lutter contre ce phénomène, il faut garantir un salaire social minimum décent qui permet de vivre dignement. L'OGBL revendique dans ce contexte une augmentation structurelle du salaire social minimum de 10%.

Une réduction du temps de travail

Depuis des années, l'OGBL revendique une réduction du temps de travail avec maintien intégral du salaire. Dans un contexte marqué par une demande croissante de la part des salariés pour une meilleure harmonisation entre temps libre et temps de travail, par une augmentation de la compétitivité des entreprises et une productivité élevée, ainsi qu'un manque de main-d'œuvre et d'attractivité des métiers, une diminution du temps de travail s'impose. Au regard de l'hétérogénéité des secteurs économiques, cette réduction doit être introduite par une loi au niveau national, mais son implémentation pratique doit être discutée dans le cadre de négociations de conventions collectives.

Un droit au temps partiel

En vue d'une meilleure harmonisation entre vie privée et vie professionnelle, un droit légal au temps partiel avec retour garanti au temps plein devrait être instauré. Les modalités

exactes doivent être déterminées dans le cadre de négociations collectives.

Un renforcement des droits des salariés en cas de faillite

La protection des salariés dans le cadre d'une faillite doit être améliorée. Le plafond du super-privilège doit être revu à la hausse et tous les moyens possibles afin d'éviter ces faillites doivent être mis en œuvre, en impliquant davantage les représentants des salariés lors de la survenance de difficultés économiques dans l'entreprise par une obligation d'information transparente.

Règlementer le travail de plateforme

La prolifération du modèle de travail de plateforme constitue un risque pour les conditions de travail et de rémunération de milliers de personnes compte tenu de l'inexistence de règles claires dans ce domaine qui permettraient d'éviter des abus. Les travailleurs de plateforme se trouvent dans un lien de subordination et ne sont pas des indépendants. L'OGBL revendique une législation forte pour encadrer les plateformes et lutter contre le phénomène des faux indépendants, en prévoyant une présomption de salariat lorsque certains critères sont remplis.

Une adaptation des dispositions relatives à la santé au travail

Dans le cadre d'une évolution importante du monde du travail et d'une augmentation des risques pour la santé mentale et physique des salariés, une réforme de la médecine du travail s'impose. La décision du gouvernement de transférer la tutelle de la médecine du travail du ministère de la Santé vers le ministère du Travail ne doit être que le premier pas visant à ériger une médecine du travail moderne et préventive. La création d'un service unique de santé au travail, regroupant les entreprises par secteurs et dirigé de façon tripartite, peut seule garantir une réelle plus-value au niveau de la médecine du travail afin de garantir le bien-être et la santé des salariés.

Au regard de l'importante évolution des risques psychosociaux dans le monde du travail, la prévention de la santé mentale des salariés doit être mise en avant par la médecine du travail, en adaptant les différentes législations en vigueur.

**Il faut moderniser et renforcer le droit du travail
pour relever les défis de demain**

Les emplois de demain s'inventent aujourd'hui

Dans un environnement incertain en raison de la situation géopolitique et face à l'ampleur des défis que représente la gestion de la transition écologique et technologique, l'OGBL a déjà mis en garde quant à la pénurie croissante de compétences que nous connaissons ainsi que les tensions existantes sur le marché du travail. Ces dernières sont accentuées par l'existence d'offres d'emploi peu attrayantes, voire précaires avec de bas salaires et des horaires empêchant toute vie sociale ou exigeant une flexibilité excessive. Dans ce contexte, l'OGBL réclame des politiques ambitieuses qui favorisent des emplois syndiqués de qualité permettant de garantir une transition juste pour tous. L'OGBL demande aux partis politiques dans ce contexte à s'engager à :

- Contraindre les employeurs, par le dialogue social, la négociation collective et la participation des salariés, à investir dans l'attractivité et la qualité des emplois. Ce n'est qu'en proposant de meilleurs salaires et des conditions de travail adaptées aux nouveaux modes de vie que nous pourrions faire face aux différentes crises et soutenir la relance;
- Développer des stratégies en matière de gestion de compétences au niveau national, sectoriel et des entreprises, avec la participation des syndicats et de leurs représentants du personnel, y compris dans la conception et la mise en œuvre des programmes de formation tout au long de la vie;
- Soutenir le développement de nouvelles activités économiques propres et innovantes pour soutenir une croissance économique inclusive par la création, la transformation et le maintien d'emplois de qualité. Cela passe également par la réindustrialisation du pays afin de promouvoir une autonomie stratégique, mise à mal par les différentes crises;
- Garantir un contrôle humain des décisions en renforçant la participation salariale et le rôle des négociations collectives dans la gestion des transformations technologiques et de l'utilisation de l'intelligence artificielle, afin de garantir des emplois durables et de qualité;
- Fixer des conditions et des clauses sociales liant toutes aides publiques, incitations fiscales et octroi de marchés publics au devoir de créer des emplois de qualité, de respecter les négocia-



tiations collectives et les droits syndicaux, ainsi que respecter les droits humains et de l'environnement. Il faut mettre fin aux chèques en blanc donnés aux entreprises sans contrepartie;

- Instaurer un devoir de vigilance prenant en compte le respect des droits humains, des normes de travail ainsi que des accords environnementaux dans l'ensemble de la chaîne de valeur des entreprises, afin de contraindre les entreprises à identifier les risques et à prendre les mesures nécessaires pour y remédier;
- Veiller à ce que les systèmes de protection sociale et les politiques de l'emploi soient conçus de sorte à faciliter les transitions entre les emplois, y compris entre les secteurs, en offrant des régimes adéquats, une sécurité de revenus et une orientation professionnelle de qualité.

La formation professionnelle continue: un élément-clé dans un monde en mutation

En ce qui concerne le développement des compétences, force est de constater qu'une vraie réforme de la formation professionnelle n'a toujours pas vu le jour. Le Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) a été convoqué pour accompagner une initiative baptisée «Skillsplang», qui n'est qu'un projet pilote n'ayant pas de vraie plus-value pour les salariés. L'OGBL revendique que les partis s'engagent dans le domaine de la formation professionnelle continue (FPC) pour:

- l'introduction dans les meilleurs délais d'un véritable droit à la formation continue. Ce droit doit permettre à tout salarié de pouvoir suivre des formations qualifiantes et validantes tenant compte des transformations que connaissent les métiers dans un contexte marqué par la transition écologique et les mutations technologiques;
- la création d'un conseil national de suivi et d'évaluation des formations professionnelles continues à caractère tripartite, afin de garantir une formation professionnelle continue de qualité et un financement transparent;
- la création d'un registre national de la formation professionnelle continue dressant un tableau objectif des besoins et aboutissants d'une politique nationale coordonnée en matière de formation professionnelle continue;
- l'introduction d'une obligation pour chaque employeur de réaliser un bilan social dans son entreprise afin d'obtenir une vision exacte aussi bien de la structure salariale que des compétences existantes et requises permettant ainsi de planifier les mesures nécessaires en matière de formation professionnelle continue. Si ce bilan donne des indications pointant une évolution négative de l'emploi, les partenaires sociaux doivent alors définir des mesures à prendre dans le cadre d'un Plan de maintien dans l'emploi;
- une réforme du congé individuel de formation introduisant pour chaque salarié un droit au congé individuel de formation. Ce droit devrait prévoir 10 jours de formation par an rattachés à la personne. Une telle réforme aurait notamment le mérite de rendre la formation professionnelle plus attrayante;
- la création de périodes de professionnalisation en entreprise pendant le temps de travail normal du salarié;
- une facilitation ainsi qu'une adaptation de la validation des acquis de l'expérience permettant de simplifier la reconnaissance des compétences acquises;
- une révision du financement de la formation professionnelle continue mettant davantage à contribution les employeurs qui ne font pas d'efforts en matière de formation continue ou qui ne garantissent pas des postes d'apprentissage.



Une fiscalité juste pour une politique budgétaire ambitieuse

Pour établir la justice fiscale au Luxembourg et diminuer les inégalités dans notre société, ainsi que pour assurer un Etat financièrement fort, capable de réaliser une politique budgétaire et sociale ambitieuse permettant de préparer notre pays aux défis du futur, l'OGBL exige que les partis politiques s'engagent concrètement:

- pour une adaptation automatique du barème d'imposition des personnes physiques à l'inflation, permettant ainsi de contrecarrer le phénomène de la «progression froide», c'est-à-dire une imposition plus lourde en cas d'échéance d'une tranche indiciaire, et le «Nettoindexklau». Dans ce contexte, il est par ailleurs nécessaire de procéder à une adaptation supplémentaire du barème de l'ordre de 5,5 tranches indiciaires pour assurer une adaptation complète depuis 2017;
- pour un agencement plus social du barème d'imposition, comprenant une exonération fiscale du salaire social minimum (hors crédits d'impôts), un aplatissement du «Mëttelstandsbockel» par le biais d'un élargissement des tranches d'imposition et d'un déplacement de la progressivité vers les revenus plus élevés, ainsi que l'introduction de taux d'imposition marginaux plus élevés pour les revenus très élevés;
- pour une adaptation régulière à l'inflation des seuils d'éligibilité et des montants des différents crédits d'impôt. Sans une telle adaptation, les crédits d'impôts perdent en valeur réelle et le nombre de bénéficiaires diminue au fil des années;
- pour une adaptation des montants des différentes possibilités de déductions fiscales: primes d'assurance, frais de déplacement, frais d'obtention, dépenses spéciales, etc. Ces montants n'ont plus été adaptés depuis plus de 20 ans, ce qui engendre une pression fiscale accrue;
- pour une imposition plus conséquente des revenus du capital qui sont actuellement largement favorisés par rapport aux salaires

ou aux pensions de vieillesse. Ainsi, il faut notamment imposer intégralement les dividendes et les plus-values sur des actifs financiers et abolir l'exonération supplémentaire de 1500 euros (en classe 1) des revenus du capital;

- pour une réintroduction de l'impôt sur la fortune des personnes physiques («impôt sur la richesse/Reichtumssteuer»). Il n'est pas acceptable et il est injuste que les grandes fortunes ne participent pas au financement des tâches relevant de l'intérêt commun;
- pour l'introduction de droits de succession en ligne directe moyennant un impôt progressif et un montant exonéré (exonération jusqu'à 2 millions d'euros ainsi que de la maison occupée par son propriétaire) indexé;
- pour une politique soutenant les initiatives internationales visant à lutter contre l'évasion fiscale des multinationales, s'opposant à une réduction supplémentaire des taux d'impôt sur le revenu des collectivités et pour une analyse de l'impact des réductions passées de ce taux sur les recettes publiques, les créations d'entreprises et l'emploi;
- pour une politique d'investissement ambitieuse afin de préparer le pays à la transition digitale, sociale et écologique et pour que l'accès de tous les citoyens aux services et biens soit garanti dans les domaines de l'éducation, de la formation continue, des soins de santé, de la recherche, des transports publics, de l'énergie, etc.. Dans ce contexte, il faut s'engager au niveau européen pour des règles budgétaires plus adaptées à ces défis, notamment en éliminant les dépenses d'investissements des calculs du déficit budgétaire dans la cadre de la procédure des déficits excessifs («règle d'or des finances publiques»);
- pour une révision de la classe 1a, afin de mettre un terme aux injustices qui frappent notamment les monoparentaux et les veufs et veuves.



La pauvreté, ça se combat!

Les éditions successives du *Panorama social* publiées par la Chambre des Salariés montrent clairement que la précarité et le risque de pauvreté ont fortement augmenté ces dernières années, le tout sur fond d'une croissance massive des inégalités.

L'OGBL demande aux partis politiques de s'engager pour un changement de cap vers une politique plus sociale, en prévoyant notamment les mesures suivantes:

- Une augmentation structurelle des montants du revenu d'inclusion sociale et du revenu pour personnes gravement handicapées permettant aux personnes bénéficiaires de disposer d'un montant au moins équivalent au budget de référence établi par le Statec pour les différentes catégories de ménages;
- Un élargissement du nombre de bénéficiaires de l'allocation de vie chère et l'indexation automatique des différents montants de l'allocation à l'inflation ainsi que leur ajustement régulier à l'évolution réelle des salaires afin d'éviter une dégradation face à l'évolution du coût et de la vie;
- Une augmentation de la période maximale d'indemnisation de chômage complet à 365 jours compte tenu de la tendance à la hausse du chômage de longue durée;
- Une accélération de la prise en charge et de l'indemnisation des salariés chômeurs et demandeurs d'emploi. On constate aujourd'hui un manque d'information en ce qui concerne les droits et les obligations des demandeurs d'emploi après leur inscription à l'ADEM. Les délais d'indemnisation peuvent atteindre quant à eux jusqu'à 2-3 mois, engendrant une précarité manifeste;
- L'introduction de mesures spéciales pour les chômeurs et demandeurs d'emploi afin de les réinsérer dans l'emploi et leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences aboutissant à des emplois de qualité et durables;
- Le contrat à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme car il n'est pas limité dans le temps et offre davantage de garanties et de perspectives aux salariés. Dans ce contexte, seules les entreprises qui embauchent en CDI devraient être soutenues par l'Etat.

Pas touche à l'index!

L'indexation automatique des salaires et des pensions (l'index) constitue pour l'OGBL une ligne rouge absolue. Cet instrument, qui permet de préserver le pouvoir d'achat des salariés et des pensionnés lorsque les prix augmentent (=inflation), est une pierre angulaire de la politique salariale dans le pays et l'un des garants de la paix sociale et du développement économique au Luxembourg.

L'index ne doit être ni manipulé, ni reporté, ni modifié, ni plafonné. L'OGBL demande à tous

les partis politiques de s'engager explicitement dans leurs programmes électoraux pour le maintien de l'index et contre toute éventuelle manipulation de celui-ci.

La Sécurité sociale n'est pas un luxe

Pour garantir des régimes de Sécurité sociale publics forts, l'OGBL exige que les partis politiques s'engagent concrètement:

- pour une augmentation structurelle des prestations familiales compensant notamment leur perte de valeur nominale qui résulte d'une longue période de désindexation entre 2006 et 2021, afin de lutter contre le risque de pauvreté des ménages

avec enfants. Par ailleurs, la législation et les décisions administratives doivent également être rendues conformes au droit communautaire et permettre ainsi l'octroi des prestations familiales, sans discrimination et sans chicanes administratives, aux familles des frontaliers;

- pour un retrait de la formule de calcul des pensions introduite en 2012 menant à une dégradation sensible des pensions moyennes attribuées d'ici 2052 et pour un retrait des dispositifs actuels visant à abolir l'allocation de fin d'année des retraités ainsi que le réajustement régulier des retraites à l'évolution des salaires;
- à procéder à une augmentation structurelle de la pension minimale afin de tenir compte du coût de la vie au Luxembourg et à maintenir l'âge légal de départ à la retraite ainsi que les droits à une pension de vieillesse anticipée selon les dispositions actuelles;
- pour l'introduction d'une préretraite pour travail pénible et d'un droit à une retraite partielle permettant de cumuler travail à temps partiel et pension partielle dès l'âge de 57 ans;
- pour une politique d'investissement du Fonds de compensation socialement et écologiquement responsables, axée davantage sur l'économie locale et de la Grande Région et renonçant aux investissements dans le nucléaire et dans les entreprises les plus émettrices de CO₂;
- pour le maintien du conventionnement obligatoire des prestations médicales, pour l'organisation de la chirurgie ambulatoire et des analyses IRM dans le cadre hospitalier et pour l'extension de la prise en charge des prestations en nature par la Caisse nationale de santé;
- pour l'adaptation du tableau des différentes maladies professionnelles, et notamment la reconnaissance des risques psychosociaux liés aux conditions de travail comme maladie professionnelle;
- pour une harmonisation des dispositions fiscales et de sécurité sociale entre le Luxembourg et les trois pays voisins, afin d'éviter que des salariés se voient pénalisés s'ils font du télétravail, des astreintes ou accomplissent d'autres prestations de travail en dehors du Luxembourg.





La part de la population vivant au Luxembourg ayant plus de 60 ans s'élève à 20%. Cette proportion augmentera vraisemblablement encore dans les années à venir. L'objectif d'une bonne politique en ce qui concerne les seniors ne doit pas seulement viser à augmenter l'espérance de vie, mais également à faire en sorte que les seniors vieillissent en bonne santé aussi bien physique que psychique. Cet objectif doit être davantage pris en compte dans la prise en charge de cette couche de la population, afin d'éviter des situations inacceptables et indignes. Pour ce faire, des améliorations et des adaptations doivent être apportées dans différents domaines. Voici les domaines dans lesquels nous estimons qu'il faut agir.

Soins médicaux

- Sachant que la population continue de croître, le nombre de lits dans les hôpitaux doit être adapté aux besoins actuels et futurs. Les effectifs médicaux doivent également être adaptés aux besoins réels et leur situation sociale améliorée.
- Les heures d'ouverture des maisons médicales devraient être

Pour une politique de santé à hauteur des besoins

étendues jusqu'à la fin de l'après-midi, car les statistiques montrent que les services d'urgence doivent faire face à un afflux important de patients (qui ne sont pas destinés aux services d'urgence) avant le soir, entraînant la formation de longues files d'attente jusque tard dans la nuit.

- Le nombre de maisons médicales doit être revu à la hausse et adapté à l'évolution démographique et géographique de notre pays.

Caisse nationale de santé

- Le tiers payant généralisé (paiement intégral direct) doit enfin être introduit pour soulager financièrement les patients.
- Notre système solidaire d'assurance maladie doit être maintenu et il faut empêcher toute privatisation.
- C'est pourquoi les soins médicaux au Luxembourg doivent évoluer en fonction des nouvelles connaissances médicales et du développement technologique. Les nouvelles méthodes de traitement doivent également être remboursées par la Caisse nationale de santé. Il faut éviter toute détérioration des remboursements pour des raisons de coûts.

Assurance dépendance

- Les prestations de l'assurance dépendance devraient être développées de manière à ce qu'elles puissent également prendre en charge des traitements à domicile, urgents et limités dans le temps, afin de traiter les personnes âgées qui ne peuvent pas être admises à l'hôpital.

Structures d'accueil

- Les capacités des structures d'accueil pour personnes âgées et dépendantes doivent être adaptées aux besoins actuels et futurs. Ceci vaut tout particulièrement en ce qui concerne le personnel encadrant. Le métier de soignant, tant dans les structures fixes qu'en ce qui concernent les soins ambulatoires, doit être revalorisé d'un point de vue social et sociétal afin de permettre les recrutements nécessaires. Il faut lutter contre la hausse des prix dans les structures d'accueil.

Logement: l'état d'urgence persiste



L'état d'urgence dans le logement persiste et tend même à s'empirer. Alors que l'accès à la propriété devient de plus en plus difficile pour les familles, les loyers d'habitation connaissent des hausses vertigineuses. Les gouvernements successifs ont échoué à mettre en œuvre des solutions à la crise du logement. Ainsi, l'OGBL demande aux partis politiques de s'engager pour:

- un véritable plafonnement des loyers, en remplaçant le seuil de 5% du capital investi – qui n'empêche nullement de fortes hausses et ne correspond plus à aucune réalité – par un nouveau système prenant notamment en compte le coût de la vie;
- une véritable lutte contre la spéculation foncière, en introduisant dans le cadre de la réforme de l'impôt foncier une progressivité, en fonction du nombre de propriétés, au niveau des taxes prévues sur les logements vides et sur la rétention des terrains. Par ailleurs, il faut faire en sorte que ces mesures prennent rapidement effet et non seulement dans 10 à 15 ans;
- la création de 30 000 logements à prix abordable pour les personnes à revenu modeste;
- mettre un terme aux avantages fiscaux qui ne font qu'alimenter la spéculation et qui profitent surtout aux grands propriétaires;
- remplacer les commissions des loyers communales par des commissions régionales paritaires et professionnalisées;
- réglementer les frais d'agence en dissociant ces frais de l'évolution des prix et en les faisant porter intégralement par les bailleurs;
- introduire un échelonnement social au niveau des aides climatiques destinées aux propriétaires ainsi qu'un préfinancement par l'Etat, pour permettre aux personnes moins fortunées de mettre en œuvre des rénovations visant à augmenter l'efficacité énergétique («tiers payant climatique»);
- introduire une prime de loyer climatique («Klimawohngeld») pour les locataires afin de neutraliser l'impact des coûts de rénovations énergétiques sur les loyers.

Education: un changement de cap s'impose

La croissance des inégalités dans notre société se répercute aussi au niveau de l'enseignement de nos enfants. Au lieu d'offrir une égalité des chances dès la petite enfance, le système éducatif actuel confirme et tend même à renforcer les inégalités existantes. Pour opérer un véritable changement de cap au niveau de la politique de l'éducation, l'OGBL appelle les partis politiques à:

- défendre l'école publique et gratuite qui accueille les enfants sans les séparer suivant leur statut social, leur origine culturelle ou encore la croyance et les convictions de leurs parents;
- contrecarrer la tendance actuelle qui met toujours davantage en concurrence les écoles entre elles et qui crée des systèmes parallèles;
- rendre à nouveau plus attractif le métier d'enseignant en limitant l'accroissement des tâches administratives aux dépens du temps disponible pour les enfants;
- s'opposer au bradage des carrières dans l'enseignement et dans le domaine éducatif et psycho-social;
- mettre un terme à la situation précaire des chargés de cours dans l'enseignement;
- revaloriser et réformer la formation professionnelle initiale, en prévoyant un tronc commun au niveau de la 4^e de l'enseignement secondaire général et en permettant plus de passerelles entre les différents niveaux;
- mettre en place la possibilité d'un enseignement concomitant au niveau du BTS.



Pour que l'égalité entre femmes et hommes devienne réalité

Pour que l'égalité entre les hommes et les femmes ne soit pas réduite à une simple déclaration d'intention, pour que l'égalité devienne une réalité vécue dans la société et dans le monde du travail, l'OGBL exige que les partis politiques s'engagent concrètement:

- pour l'instauration d'une réelle égalité salariale entre les hommes et les femmes. Si la loi actuelle interdit la discrimination salariale, elle risque toutefois de rester lettre morte. Il faut en effet de véritables moyens de réclamation, de contrôle et une plus grande obligation de transparence de la part des entreprises. Aussi, le calcul de l'écart de salaire doit prendre en compte tous les paramètres, y compris le taux d'activité, le temps partiel, les différences sectorielles etc.;
- pour la lutte contre les stéréotypes genrés dans l'éducation et au niveau l'orientation professionnelle. En effet, les différences de salaires commencent souvent déjà par le choix de la formation et du métier;
- pour l'égalité des chances en matière d'avancement de carrière entre les hommes et les femmes. Le temps partiel et/ou les interruptions de carrière ne doivent pas constituer des freins ou devenir des obstacles pour l'évolution professionnelle des salariés;
- pour le renforcement des attributions du délégué à l'égalité et pour l'instauration de formation en matière d'égalité des genres dans les entreprises;
- contre toutes les formes d'harcèlement et de sexisme sur le lieu du travail et dans la société. La récolte de chiffres et de statistiques annuels, les actions de prévention et de sensibilisation ainsi que les moyens de soutien notamment psychologiques demeurent toujours insuffisants;
- pour une amélioration du congé pour le deuxième parent lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.



Pour des services publics performants

La pandémie a démontré une fois de plus – si jamais il y en avait encore besoin – l'importance vitale de services publics performants pour le maintien de la cohésion sociale et pour le fonctionnement de notre société. En vue de services publics forts, l'OGBL revendique des partis politiques:

- de s'opposer aux politiques de privatisation, de libéralisation et d'externalisation des services publics. Ces politiques mises en œuvre depuis plus de 40 ans se sont toujours accompagnées d'une dégradation des conditions de travail et de rémunération des personnels concernés et ont également contribué à une détérioration de la qualité des prestations offertes;
- de remplacer le modèle actuel sur lequel reposent les négociations salariales dans la Fonction publique avec le seul syndicat majoritaire auprès des fonctionnaires de l'Etat par des négociations globales relatives à l'ensemble du secteur public, incluant le syndicat majoritaire dans la plupart des secteurs qui dépendent directement ou indirectement de ces négociations, dont les CFL, les services publics communaux, les salariés de l'Etat, les secteurs de la santé et des soins;
- d'introduire une représentation démocratique du personnel également chez les fonctionnaires et les employés de l'Etat;
- de rétablir le lien entre l'évolution de la Fonction publique et l'évolution des salaires de l'enseignement supérieur et de la recherche, des services postaux et des tramways;
- de mettre un terme aux injustices existantes au niveau des carrières de l'Etat et de garantir l'égalité de traitement à diplôme/qualification équivalents;
- de revaloriser les carrières inférieures dans la Fonction publique. Un premier pas serait le maintien définitif de la hausse de 5% sur les 100 premiers points, actuellement limitée à l'année 2023, ce qui mènera à des pertes de salaire jusque dans la carrière B1 au 1er janvier 2024;
- de rendre les transports publics, l'administration et les autres institutions accessibles aux personnes handicapées et aux personnes âgées. De nombreuses personnes âgées rencontrent également des difficultés avec la transition numérique dans de nombreux domaines.
- d'éviter que des agences supplémentaires de la poste et de banques ne ferment. En fonction des besoins, de nouvelles succursales doivent ouvrir. Les frais portant sur les opérations bancaires courantes devraient être supprimés ou réduits.




Pour un renforcement des droits syndicaux et du dialogue social

Le dialogue social, aussi bien au niveau national, sectoriel et de l'entreprise, est un levier essentiel de l'action syndicale. Le «modèle luxembourgeois» du dialogue social, son caractère tripartite basé sur la représentation équilibrée entre les représentants de l'Etat, du patronat et des syndicats nationalement représentatifs a souvent permis de trouver des solutions dans l'intérêt de la population et a été le garant de la paix sociale au Luxembourg. Il y a lieu de maintenir cet équilibre afin d'éviter une mise à l'écart des revendications légitimes des salariés et des pensionnés, dont la majorité est dépourvue du droit de vote aux élections législatives au Luxembourg. L'OGBL demande dans ce contexte que les partis politiques s'expriment clairement pour:


- le maintien de la composition actuelle des organes tripartites, basés sur les critères de représentativité nationale qui découle des élections pour les chambres professionnelles;
- l'inclusion à part égale des syndicats dans les organes où ils ne sont pas représentés ou sous-représentés, tels que les différents Hauts-Comités sectoriels, le Conseil supérieur à l'égalité des genres ou encore la Plateforme action Climat:

- l'extension de la cogestion dans les entreprises, en améliorant les possibilités d'intervention des délégations du personnel et des syndicats nationalement représentatifs;
- la défense du droit fondamental que constitue la liberté d'expression des représentants du personnel et des syndicalistes dans le cadre de leur action syndicale, sans avoir à craindre des répercussions sur leur emploi ou sur leur carrière;
- la défense des droits syndicaux essentiels, du droit de s'organiser, de se rassembler, de manifester, de mener des actions collectives, de faire grève ainsi que la défense des droits démocratiques fondamentaux.





Tous les partis politiques
sont chaleureusement
invités à reprendre cette
liste de revendications
à leur compte et ce,
sans modération. Le plagiat
est même pour une fois
fortement recommandé.



La colère gronde dans le secteur du bâtiment

Un conflit social s'annonce dans le secteur du bâtiment. L'OGBL et l'autre syndicat présent dans le secteur l'ont annoncé le 31 mai dernier à l'occasion d'une conférence de presse commune. En cause, l'attitude scandaleuse des deux fédérations patronales du secteur (le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie civil) dans le cadre des négociations autour du renouvellement de la convention collective de travail du secteur du bâtiment qui, pour rappel, couvre plus de 20000 salariés au Luxembourg. Les fédérations patronales s'obstinent en effet à ne pas vouloir considérer les revendications légitimes des syndicats.

Contrairement à ce qui se dit beaucoup en ce moment, le secteur du bâtiment ne va pourtant pas si mal que cela. S'il existe certes un petit ralentissement au niveau de la construction de nouveaux logements en raison de l'augmentation des taux d'intérêts demandés par les banques, il faut néanmoins savoir que la construction de nouveaux logements ne représente en réalité qu'un quart de l'activité globale des entreprises dans le secteur. Le gros de leur activité porte bien davantage sur les travaux de rénovation et les grands travaux publics. Et si certaines entreprises, qui se sont fixées sur la construction de nouveaux logements, rencontrent effectivement quelques difficultés en ce moment, nombreuses sont les entreprises qui affichent quant à elles déjà des carnets de commande pleins jusqu'à l'année prochaine. Jean-Luc De Matteis, secrétaire central de l'OGBL, souligne également que l'on sait déjà que les investissements seront élevés l'année prochaine et qu'une reprise est également attendu au niveau de la construction de logements. Bref, les perspectives sont bonnes dans le secteur. Et il ne faudrait pas oublier non plus que les entreprises du bâtiment ont largement



profité et fait d'énormes bénéfices ces dix dernières années.

Malgré la bonne santé du secteur, le patronat a pourtant une nouvelle fois tiré ces négociations en longueur, recourant à toutes les excuses imaginables. Les négociations ont en effet débuté au début de l'année 2022 avec la présentation d'un cahier de revendications communes de la part des syndicats portant sur des revalorisations salariales, des congés et la formation professionnelle. Au départ, les syndicats se sont montrés compréhensifs envers les employeurs. Il y avait une certaine incertitude dans le secteur dont les syndicats ont tenu compte. Ces derniers ont même proposé aux employeurs de négocier uniquement un accord bref, portant sur une courte période, permettant au moins de donner un peu de sécurité financière aux salariés alors que l'inflation continue de progresser. Une proposition également rejetée par le patronat.

Au bout de 20 mois de négociations, le patronat n'a pas été en mesure de faire une seule proposition sérieuse, si ce n'est de prolonger la convention collective actuelle – bref, le statu quo!

Une attitude totalement inacceptable pour les salariés. Sans parler du fait que le secteur souffre actuellement d'un cruel manque d'attractivité. Une revalorisation de la profession est à l'heure actuelle incontournable pour conjurer la pénurie de main-d'œuvre qui va s'accroître de façon dramatique dans les prochaines années si rien n'est fait. Mais le patronat ne semble pas avoir pris la mesure du problème.

Les syndicats ont décidé de passer désormais à l'offensive, en lançant dans un premier temps une large campagne d'information et de sensibilisation sur les chantiers à travers le pays. De premières actions devraient suivre prochainement. ◊

Cargolux s'attaque au dialogue social et fait recours contre la décision de l'ONC



Après un bénéfice net record de 768,7 millions \$US en 2020 et de 1,3 milliard \$US en 2021, Cargolux vient d'annoncer une nouvelle année record avec un bénéfice net de 1,6 milliard \$US.

Après 15 réunions de négociations pour une nouvelle convention collective pour les plus de 1.800 salariés de Cargolux, qui durent depuis 10 mois, la direction de Cargolux refuse catégoriquement toute amélioration salariale, toute amélioration durable des conditions de travail ainsi que toute sécurité d'emploi adéquate pour tous les salariés.

Suite à l'absence de volonté de la direction de Cargolux d'entamer des négociations réelles et sérieuses, L'OGBL et le LCGB ont saisi l'Office national de conciliation (ONC) en date du 17 février 2023. Lors des

la première réunion de l'ONC, la direction de Cargolux a confirmé son manque de volonté en demandant l'irrecevabilité du litige. Toutefois, après analyse et réflexion, l'ONC a rejeté la demande de Cargolux et a confirmé la légitimité de la saisine par les syndicats.

En vue de la prochaine rencontre devant la conciliation, trois nouvelles réunions de négociation ont été fixées afin de négocier sur les points prioritaires communiqués par les syndicats à la demande de l'ONC. Lors de la première de ces réunions de négociations, la direction de Cargolux a annoncé aux syndicats qu'elle allait introduire un recours devant le Tribunal administratif contre la décision de l'ONC.

Bien que Cargolux ait déjà été déboutée de la même demande par l'ONC lors des

dernières négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'histoire se répète désormais devant l'ONC. Ce nouvel acte commis par Cargolux est une première au Luxembourg, car jusqu'à présent aucun employeur n'a contesté une décision de l'ONC devant le Tribunal administratif.

Cette façon d'agir de Cargolux constitue une remise en question de la légitimité de l'ONC et vise comme seul but de détruire le modèle du dialogue social luxembourgeois. Cette attaque à l'encontre de l'ONC et du modèle du dialogue social luxembourgeois est inacceptable au vu de l'actionnariat de Cargolux. En outre, cette façon d'agir est nocive pour les négociations en cours et constitue une escalade complètement irresponsable du litige collectif dans le chef de la direction de Cargolux. En effet, un conflit social est inévitable en cas d'échec des négociations!

Au cours des trois dernières années, marquées par la pandémie, le personnel a fait de gros efforts et a démontré un engagement sans faille, permettant à Cargolux de relever les différents défis et de réaliser des bénéfices records pendant trois années consécutives. Au lieu de récompenser le personnel à juste titre pour son travail exemplaire, la direction de Cargolux s'obstine à afficher une attitude de mépris de ses salariés.

L'OGBL et le LCGB restent engagés dans le cadre de ces négociations afin de trouver des solutions justes et équitables. De ce fait, ils revendiquent une fois de plus que la direction assume sa responsabilité vis-à-vis de ses salariés, de l'entreprise et du Luxembourg en tant que site économique en négociant une convention collective orientée vers l'avenir pour l'ensemble du personnel. ◊

Transport de marchandises: les entreprises sont elles-mêmes responsables du manque de chauffeurs!

Dans le cadre de leur journée portes ouvertes organisée le 29 avril dernier, les représentants de l'organisation patronale Groupement Transport ont attiré l'attention sur l'actuel manque de personnel dans le secteur du transport de marchandises: la moyenne d'âge des chauffeurs routiers est élevée, nombre d'entre eux partiront à la retraite dans les années à venir et bien trop peu de jeunes sont pour l'heure disposés à embrasser la profession. Actuellement, il manquerait quelque 10 000 chauffeurs au Luxembourg.

Les entreprises sont elles-mêmes en grande partie responsables de cette situation!

Des entreprises luxembourgeoises connues ont ouvert systématiquement, elles aussi, des filiales en Europe de l'Est pour y profiter du dumping salarial et de moins bonnes conditions de travail. Par ailleurs, le recours à des sous-traitants est de plus en plus fréquent pour contourner la responsabilité directe qu'une entreprise a envers ses chauffeurs.

Mais le traitement que de nombreuses entreprises réservent à leurs chauffeurs fait aussi que beaucoup d'entre eux ne veulent plus exercer ce métier: des chauffeurs s'adressent régulièrement au syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL de l'OGBL parce que leurs salaires ne leur sont pas intégralement versés ou bien encore parce que leurs heures supplémentaires ne sont pas payées. Les chauffeurs concernés doivent alors se battre – avec l'aide de leur syndicat – devant les tribunaux pour les obtenir!

S'ajoute un facteur aggravant vient s'ajouter, à savoir le flagrant manque d'esprit démocratique qui règne dans le secteur. De nombreuses entreprises font tout



pour éviter des délégations du personnel organisées au niveau syndical. Souvent, des informations relatives aux élections sociales ne sont pas communiquées aux chauffeurs, afin qu'ils ne puissent même pas se présenter aux élections, et des candidats «neutres» (non-syndiqués) pro-patronaux sont présentés à la place.

Et si les chauffeurs souhaitent tout de même s'organiser ouvertement au sein de l'OGBL, dans de nombreuses entreprises, ils sont alors souvent mis sous pression pour freiner leur engagement ou y mettre un terme.

Actuellement, de nombreux secteurs souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre disponible – une situation particulièrement prononcée dans le secteur du transport de marchandises. Ce problème

ne peut toutefois pas être résolu par une «journée portes ouvertes», mais uniquement par des salaires convenables et de bonnes conditions de travail. Ces conditions ne peuvent être obtenues qu'avec une bonne convention collective!

Si le Groupement Transport et les entreprises du secteur tiennent sérieusement à remédier à la pénurie de chauffeurs, il faut que les pratiques telles que le dumping social et la sous-traitance systématique d'activités cessent et qu'à la place, la convention collective soit renégociée. L'OGBL signale en tout cas sa volonté de négocier de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail dans le cadre du dialogue social et de rendre ainsi à nouveau plus attractif la profession de chauffeur. ◊

Malgré d'importants bénéfices, Coca-Cola bloque les négociations en vue du renouvellement de la CCT

Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail qui couvre les 68 salariés de Coca-Cola Luxembourg sont actuellement dans l'impasse, la direction de l'entreprise refusant de négocier sérieusement des augmentations de salaires malgré le fait que l'entreprise affiche d'excellents résultats.

Dès l'ouverture des négociations, le 16 novembre 2022, l'OGBL avait dénoncé un manque de transparence dans la communication de l'entreprise. En effet, le bilan financier présenté par la direction amalgamait les chiffres du groupe pour la Belgique et le Luxembourg et ne permettait donc pas de connaître la situation financière précise pour le Luxembourg. Un manque de transparence qui annonçait la couleur des discussions à venir.

Confondant toujours la situation financière du groupe au Luxembourg et en Belgique, la direction a ensuite communiqué

à ses salariés, le 16 février dernier, des chiffres plus favorables que ceux présentés précédemment lors des réunions de négociations: +12,5 % du chiffre d'affaires, +9,5 % en volume de vente et un bénéfice net en hausse de +13,5 %. Au niveau du groupe, on note une augmentation du chiffre d'affaires de +15,5 %, du bénéfice net de + 12,5 % et de la valeur actionnariale de +13 %.

Bien que ce soient les salariés qui aient créé cette richesse grâce à leur engagement, la direction de Coca-Cola refuse de leur donner une part du gâteau. L'OGBL estime qu'il est pourtant légitime que le travail des salariés soit justement valorisé et reconnu.

Cependant, la direction ne l'entend pas de cette oreille et a décidé de balayer d'un revers de main le catalogue de revendications des salariés. Dès le début des négociations, la partie patronale a envi-

sagé l'échec des négociations si la partie syndicale refusait sa proposition, à savoir, en premier lieu, une prime unique de 200 euros pour l'année 2023. Une proposition qui a ensuite été revue à la hausse à force de discussions encouragées par l'OGBL mais celle-ci reste maigre au regard des bénéfices engrangés par ce géant de la distribution. Par ailleurs, la majorité des salariés rejette la proposition d'une prime unique car elle détériorerait le principe qui a prévalu historiquement dans le cadre des négociations collectives chez Coca-Cola Luxembourg. Ce serait ainsi le début de la fin d'augmentations salariales récurrentes pour les salariés de Coca-Cola.

L'OGBL déplore l'échec actuel des négociations et appelle la direction de Coca-Cola à rétablir un dialogue constructif avec les représentants des salariés, afin d'éviter un litige social devant l'Office National de Conciliation. ◊

Touche pas à mon jour férié!

Le syndicat Commerce de l'OGBL a mené une action symbolique le 9 mai dernier devant le Cactus de Bascharage en signe de protestation contre la décision du groupe d'ouvrir en ce jour férié et afin de sensibiliser les clients. En effet, après Carrefour et Match, la plus grande chaîne de supermarchés du pays – Cactus – a cette année, à son tour, forcé ses salariés à venir travailler un jour férié.

Un jour férié est fait pour passer du temps en famille, pour s'adonner à des loisirs, profiter du temps, faire une randonnée, voir ses enfants. Il n'est certainement pas fait pour travailler ou faire ses courses. Il n'y a donc aucune nécessité à ouvrir un magasin un jour férié! Et les salariés de la grande distribution ne sont pas des salariés de deuxième catégorie! ◊



Le diagnostic de la COPAS est juste, mais le remède est défaillant



Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL tient à réagir aux propos tenus récemment dans la presse par les représentants de la COPAS en y apportant des précisions importantes.

Si l'OGBL partage entièrement le constat de la COPAS selon lequel les effectifs dans le secteur des soins sont actuellement largement insuffisants pour répondre aux besoins croissants de la population et aux exigences du secteur, les solutions proposées par la fédération patronale présentent néanmoins d'importantes failles.

Premièrement, il est important de souligner que la création d'une nouvelle profession de santé se situant entre celle de l'aide-soignant et celle de l'infirmier, introduirait inévitablement plusieurs classes de soignants au Luxembourg, alors qu'il est grand temps de revaloriser les professions déjà existantes.

Avec la nouvelle formation de niveau Bachelor pour les infirmiers, il est désormais crucial d'offrir parallèlement des perspectives de carrières attrayantes aux aides-soignants.

Afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents dans la profession d'aide-soignant, l'OGBL insiste sur le fait qu'il est primordial d'en revaloriser la formation, en élevant celle-ci précisément au niveau d'un diplôme de technicien, au lieu de créer une profession supplémentaire qui correspondrait à ce niveau.

Ainsi, le travail en binôme de l'aide-soignant et de l'infirmier, qui est garant d'une grande qualité, pourrait non seulement continuer à exister dans le secteur des soins, mais l'aide-soignant se verrait également attribuer un nouveau rôle en milieu hospitalier. Ainsi, la profession d'aide-soignant dans son ensemble, qui est tout à fait vitale pour le système de soins au Luxembourg, serait rendue plus attractive pour beaucoup de jeunes à la recherche d'un métier.

Ensuite, concernant les conditions salariales des professionnels de santé, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL se dit tout aussi préoccupé que la COPAS quant aux écarts de salaires existants dans le secteur et salue le fait

que la COPAS ait repris la revendication syndicale de l'OGBL visant à mettre en place une seule convention collective de travail dans le secteur.

Or, l'OGBL tient à préciser qu'une harmonisation des conditions de travail ne peut s'avérer neutre d'un point de vue financier, comme le suggère pourtant le président de la COPAS. Il n'existe en effet qu'une seule solution pour remédier aux différences salariales dans le secteur et elle consiste en une augmentation nette des salaires actuellement inférieurs.

Lorsque la COPAS suggère que la revalorisation de l'une des conventions collectives pourrait se faire par le biais d'un financement provenant de l'enveloppe budgétaire dédiée à l'autre convention collective, cela signifie que la fédération patronale souhaite soit baisser, soit freiner dans leurs évolutions les salaires pourtant bien mérités des professionnels du secteur hospitalier. Une approche que l'OGBL empêchera évidemment de toutes ses forces. ◊

Après l'échec de la fusion Quel avenir pour les salariés du groupe de satellites luxembourgeois?

En date du 29 mars 2023, une information quant à une possible fusion entre SES et Intelsat a fait l'objet d'une fuite, ce qui a suscité l'inquiétude de l'OGBL, syndicat majoritaire dans l'entreprise.

Depuis plusieurs mois déjà, des rumeurs circulaient quant à une éventuelle fusion. La direction de SES semblait avoir essayé de préparer le terrain, en se lançant dans un nouveau processus de réorganisation de grande envergure.

En effet, la direction de SES a informé en février dernier les délégations du personnel des différentes entités qui composent SES (non seulement au Luxembourg, mais également à l'étranger et notamment en Allemagne et aux Pays-Bas) d'une future réorganisation interne. En mars, Steve Collar, le CEO de SES, a officiellement informé les 650 salariés au Luxembourg que SES est en train de se transformer en profondeur avec pour but de devenir une «organisation axée sur le marché» qui soit «adaptée à son objectif».

Au cours des derniers mois, des salariés – principalement des cadres moyens et supérieurs – se sont vu proposer progressivement de nouveaux postes, mais également des départs à l'amiable.

Pour rappel, le groupe de satellites basé au Luxembourg a traversé une période assez trouble ces dernières années, avec plusieurs petites et grandes réorganisations, dont un dernier programme majeur de restructuration en 2020 («Simplify and Amplify»; S&A) qui a abouti à la conclusion in extremis d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) en août 2020 et au renouvel-

lement de ce PME en 2022 (celui-ci arrivera à échéance le 31 août 2023). Une cinquantaine de salariés ont ainsi pu être sauvés à l'époque et le sont encore aujourd'hui grâce à la négociation de ce PME, qui prévoit d'une part des mesures de redéploiement en interne vers des postes vacants (actuels et futurs), et d'autre part, la mise en place d'instruments étatiques tels que la préretraite-ajustement, l'aide temporaire au réemploi et l'aide à l'embauche. De ce fait, la participation étatique n'est pas négligeable dans ce processus de réorganisation.

Ceci n'a toutefois pas empêché SES d'ouvrir une filiale à Bucarest en 2020 et de faire rapidement monter en puissance ses activités en Roumanie, alors même que l'Etat supporte financièrement des mesures de sauvegarde de l'emploi au Luxembourg. Notons également que les activités menées en Roumanie auraient très bien pu être localisées au Luxembourg, sachant qu'à Betzdorf, il ne manque ni de place, ni de personnel.

La confirmation par SES de négociations en cours avec Intelsat SA en vue d'une fusion a ainsi rappelé de mauvais souvenirs et l'OGBL se demandait si les emplois seraient maintenus au Luxembourg, sachant que les fusions entraînent généralement des suppressions de postes.

Par conséquent, l'OGBL avait demandé au ministre des Communications et des Médias, le Premier ministre Xavier Bettel, de prendre ses responsabilités et d'assurer que les intérêts des salariés soient défendus lors des négociations et la conclusion de cette éventuelle fusion.



L'État est en effet un actionnaire important de SES – il dispose de 33,3 % des droits de vote au sein du conseil d'administration. Des garanties devaient donc être exigées afin qu'il n'y ait pas de réduction de personnel et que SES reste majoritaire dans la nouvelle entité dont la fusion accoucherait. Tout accord motivé exclusivement par des considérations fiscales, des réductions de coûts, des réductions d'effectifs et l'affaiblissement du site luxembourgeois devait être rejeté.



Enfin, se posait et se pose toujours, la question de la représentation des salariés dans le conseil d'administration de SES SA. L'OGBL souligne qu'il est très regrettable que SES ait jusqu'à présent refusé d'admettre des représentants des salariés en tant que membres votants dans le conseil d'administration de SES SA, comme l'OGBL l'a demandé à plusieurs reprises. Ceci permettrait en effet aux salariés d'avoir leur mot à dire dans le cadre de la prise de décision au sein de l'entreprise, et ras-

surerait le personnel sur le fait qu'il est représenté comme prévu par la loi au sein de cet organe de décision. Actuellement, les représentants du personnel ne siègent qu'au conseil d'administration de SES Astra, qui constituait l'organe de décision jusqu'en 2001. Cependant, au fil du temps, la structure du groupe a énormément évolué et les décisions importantes sont désormais prises et discutées au sein de SES SA. Une représentation du personnel dans le CA de SES SA s'impose donc.

Quoi qu'il en soit, l'OGBL a demandé à l'Etat de jouer un rôle actif dans la négociation de cette fusion et à plaider en faveur de la sauvegarde des emplois au Luxembourg.

Coup de théâtre en juin 2023

Et puis arrive juin 2023. Le 12 juin, la direction de SES annonce officiellement que son CEO, Steve Collar, quittera ses fonctions à la fin du mois. Neuf jours plus tard seulement, le 21 juin, l'annonce est faite que les négociations entre SES et Intelsat ont échoué et qu'il n'y aura donc pas de fusion entre les entreprises.

Alors que la séquence qui vient de s'écouler s'avère en soi déjà préoccupante (départ du CEO et annonce de l'échec des négociations seulement quelques jours plus tard), il est d'autant plus inquiétant qu'Intelsat semble vouloir devenir un nouvel acteur dans la constellation des satellites dits MEO (*Medium Earth Orbit*), dont SES était jusqu'à présent le seul acteur. Alors que l'objectif initial de la fusion était de consolider les activités afin de devenir un acteur plus fort et plus compétitif sur le marché, Intelsat se lancerait désormais dans cette nouvelle activité et deviendrait ainsi un concurrent supplémentaire pour SES.

Les explications de la direction de SES quant à la rupture des négociations et le départ du CEO, Steve Collar, restent plus que floues. L'OGBL et les délégations du personnel au sein des entités juridiques de SES restent préoccupés quant à l'avenir de SES.

Affaire à suivre! ◇

Toujours pas de justice pour les policiers détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire

Alors que dans le recours en justice contre l'État luxembourgeois, avait débouché sur le constat que lors de la réforme de la police de 2018, des centaines de policiers auraient dû bénéficier d'un accès direct à la carrière B1 sur base de leur diplôme de fin d'études secondaires (les juges utilisent dans l'arrêt l'expression «*de plano*», c.-à-d. «de plein droit») et qu'ensuite le mécanisme de la «voie expresse» (par lequel, depuis 2018, des centaines de fonctionnaires sans diplôme secondaire ont accédé à la carrière B1 en raison de leur ancienneté, en priorité par rapport aux fonctionnaires avec un diplôme) a été gelé parce que les juges avaient constaté une inconstitutionnalité, on aurait pu penser que les ministres concernés auraient enfin compris ce qu'il en était.

Mais au contraire, les ministres Marc Hansen (Fonction publique) et Henri Kox (Sécurité intérieure), par l'accord relatif au mécanisme temporaire de changement de groupe de traitement dit «voie expresse» au sein de la police grand-ducale, signé le 12 juin 2023 entre le gouvernement, le SNPGL et la CGFP, laissent délibérément perdurer les injustices constatées par la Cour constitutionnelle et le tribunal administratif:

- Les fonctionnaires détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires n'ont toujours pas accès directement à la carrière B1.
- L'ancienneté conserve, en l'absence de rétroactivité, la priorité sur le diplôme.

De plus, la manière dont ce projet a vu le jour est tout à fait condamnable et est au fond indigne d'un ministre. Les ministres Marc Hansen et Henri Kox ont d'emblée écarté l'ADESP de toute négociation et



ont ainsi délibérément ignoré l'article 1 du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 : «Au cas où plusieurs associations représentatives pour les différents sous-groupes de traitement existent au sein d'une même administration, la représentation du personnel est constituée par les comités de ces différentes associations.»

L'article 3 du règlement a également été ignoré: «Pour les matières où l'avis de la représentation du personnel est obligatoire [...], le comité doit être consulté dès le stade de l'élaboration du texte. Il doit recevoir la documentation complète [...]».

Force est de constater qu'aucune instance représentative du personnel n'a été consultée. L'ADESP, en tant que représentant des policiers détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires, qui défend depuis le début, tant au sein de la police que publiquement, la demande légitime de centaines de policiers concernés pour être reclassés en B1, n'a

dès le départ pas été associée aux discussions. Depuis décembre, l'ADESP n'a cessé de demander des entrevues, sans succès. Au lieu de cela, le gouvernement a négocié à huis clos avec le SNPGL/CGFP.

L'ADESP et l'OGBL s'expriment très clairement contre le projet actuel, sachant que le projet et l'accord ont été conclus dans un irrespect total du dialogue social et que les conclusions de la Cour constitutionnelle et du Tribunal administratif ont été clairement ignorées dans le projet.

Par ailleurs, nous critiquons vivement l'approche des ministres Marc Hansen et Henri Kox. Les trois partis au pouvoir devraient se demander dans quelle mesure il est acceptable que des ministres ignorent le dialogue social et passent volontairement et consciemment outre les règlements et les décisions de justice. ◊

De meilleures conditions de travail et de salaire pour le personnel sont une condition préalable au développement conséquent des transports publics

Quatre structures de l'OGBL et du Landesverband (le syndicat services public OGBL/Landesverband, le syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL, le syndicat Chemins de Fer-FNCTTFEL/Landesverband et le département Fonction publique – ont eu récemment une entrevue avec le ministre de la Mobilité et ses collaborateurs. Les représentants syndicaux avaient sollicité cette entrevue sur la base d'informations selon lesquelles, dans le cadre de la réorganisation des transports publics dans le sud du pays, il devrait y avoir une réduction des lignes exploitées par le TICE.

La délégation syndicale a critiqué dans ce contexte la tendance rampante à remplacer des lignes exploitées publiquement par des lignes exploitées par des sociétés d'autobus privées et le fait que le manque de personnel constaté, les heures supplémentaires permanentes ainsi que les absences pour cause de maladie qui en découlent (notamment pour cause de burnout) est compensé avant tout par une détérioration des conditions de travail et par l'embauche de nouveaux chauffeurs de bus sous un statut moins bien rémunéré (employés communaux au lieu de fonctionnaires, droit privé au lieu de statut public). Pour l'OGBL et le Landesverband, c'est précisément ce qu'il ne faut pas faire: les perspectives de carrière, les conditions salariales et de travail doivent être améliorées afin de rendre le métier de chauffeur d'autobus à nouveau attractif.

Cela va également dans le sens des objectifs du gouvernement. Lors de l'entrevue, les représentants du ministère ont expliqué les projets du gouvernement visant à développer davantage les transports publics, à renforcer la complémentarité entre les différentes offres et à introduire également davantage de lignes transfron-

alières dans le sud du pays.

Les représentants du ministère ont souligné que d'ici 2035, on s'attend à devoir transporter 160 000 passagers par jour au lieu des 75 000 aujourd'hui. Une étude a également montré qu'un grand nombre de frontaliers travaillent dans le sud du pays, alors que jusqu'à présent, le transport transfrontalier de passagers était surtout axé sur la Ville de Luxembourg.

Il s'agit donc d'améliorer la complémentarité entre les différentes offres: tram rapide, augmentation de la fréquence du trafic ferroviaire, lignes transfrontalières supplémentaires et augmentation globale des capacités.

Ces objectifs ne pourront pas être atteints sans un personnel suffisant et satisfait.

En ce qui concerne le TICE, les représentants du ministère ont partiellement levé les inquiétudes: on ne sait pas encore s'il y aura vraiment une réduction des lignes exploitées par le TICE, car les négociations à ce sujet avec le syndicat communal sont encore en cours. La convention actuelle est encore en vigueur jusqu'en 2024.

Même si le contenu de cette convention n'est pas encore connu, il est clair, au regard des augmentations de capacité à réaliser, qu'il n'y aura globalement pas moins de trajets. Les représentants du

ministère ont souligné qu'il n'y aurait en tout cas pas de licenciements au TICE.

Il ne reviendrait pas au ministère de la Mobilité de décider sous quel statut les nouveaux chauffeurs doivent être engagés par le TICE, ici la balle serait clairement dans le camp des communes.

Le ministre n'a pas voulu se prononcer sur l'exploitant de la future ligne de tram entre Luxembourg et Esch-Belval, cette décision devant être prise par son successeur.

D'autres sujets ont également été abordés lors de l'entrevue, notamment la situation au Centre de formation des conducteurs (CFC), qui pour l'OGBL devrait être réorganisé et recevoir des antennes régionales supplémentaires, ainsi que la question lancinante, et toujours largement non résolue, de l'accès aux toilettes, en particulier pour les conducteurs d'autobus RGTR, mais aussi pour les conducteurs du TICE. Même sur un site central comme Belval, cela n'est actuellement pas encore garanti.

Ceci relève également de conditions de travail attractives pour les chauffeurs. Les représentants du ministère ont assuré qu'ils continueraient à exercer leur influence sur les communes dans ce sens, d'autant plus que 50 % des coûts sont désormais pris en charge par l'État. ◊



Quo Vadis Aleba?

Quid de la représentativité sectorielle dans le secteur financier?



Interview avec Véronique Eischen, membre du Bureau exécutif et secrétaire centrale du syndicat Secteur financier de 1998 à 2021.

Au Luxembourg, la défense des intérêts des salariés est toujours au centre des préoccupations de l'OGBL.

Or, le syndicat Aleba a suscité quelques controverses ces dernières années. Nous nous sommes entretenus avec Véronique Eischen, membre du Bureau exécutif et conseillère de l'OGBL Secteur Financier.

Qu'est-ce qui a fait tomber l'Aleba en disgrâce dans les milieux syndicaux ? Quelle est la position de l'OGBL à ce sujet ?

La représentativité sectorielle a été retirée à l'Aleba, d'une part, parce qu'elle est tombée en-dessous de 50 % lors des dernières élections de la CSL, mais aussi parce qu'elle a agi contre la législation luxembourgeoise sur les conventions collectives. En effet, elle a essayé d'exclure les deux syndicats nationalement représentatifs présents dans le secteur, l'OGBL et le LCGB, des négociations collectives. La représentation des salariés du secteur financier dans son ensemble, ne peut pas non plus être bafouée ou fragilisée.

Il n'est pas vrai que l'Aleba est discriminée de toutes parts. Au contraire, elle

s'est mise elle-même dans cette situation en signant un accord toute seule et sans consultation des deux syndicats représentatifs au niveau national. Suivant cet accord, les travailleurs du secteur financier auraient dû renoncer à des augmentations de salaire et à d'autres améliorations malgré des bénéfiques records. L'Aleba n'a pas répondu aux appels pressants de l'OGBL et a refusé d'agir dans l'intérêt des salariés. La représentativité sectorielle lui a alors été retirée.

Ce n'est qu'alors que l'OGBL a pu obtenir de véritables négociations. Celles-ci ont permis d'obtenir des améliorations qualitatives telles que le droit à la déconnexion, des congés sociaux pouvant aller jusqu'à 5 jours par an, plus de congés pour certains groupes, plus de droits de participation, l'obligation de négocier des comptes épargne-temps, l'obligation d'accorder des formations continues et aucune mesure de sanction sur la base de l'évaluation annuelle.

Dans les banques, une amélioration salariale linéaire de 0,7 % pour 2022 et de 0,5 % pour 2023 a été obtenue. Dans la CCT des assurances, des augmentations substantielles ont été accordées dans les barèmes salariaux.

L'Aleba a saisi la justice pour le retrait de sa représentativité sectorielle. Quelle est la situation actuelle ?

Le juge des référés n'a pas retenu le recours de l'Aleba introduit au lendemain du retrait par le ministre. Et davantage, le tribunal administratif, qui a prononcé son jugement quant au fond le 29 mars

2023 a également rejeté, un à un, les reproches formulées par l'Aleba. Celle-ci a donc déjà perdu au niveau de ces deux instances. L'Aleba ne cesse également d'invoquer l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Mais l'OIT dit simplement qu'il faut veiller légalement à ce que les associations qui représentent les salariés puissent exercer leurs droits. Jusqu'à présent, cela a été largement garanti par la législation existante. L'Aleba a toujours eu sa place à la table des négociations, même si l'on ne sait pas très bien de quel côté elle se trouve.

Que va-t-il se passer maintenant ?

L'Aleba a annoncé vouloir agir à l'avenir dans tous les secteurs économiques afin de devenir un syndicat représentatif au niveau national. Pour ce faire, elle devrait obtenir plus de 20 % des suffrages dans tous les secteurs économiques lors des prochaines élections à la Chambre des salariés (CSL). Outre le fait que cet objectif semble peu réaliste, il prouve une fois de plus que ses propres intérêts priment sur les intérêts des travailleurs du secteur financier. Ceci semble n'être que secondaire pour l'Aleba.

Au lieu de se concentrer davantage sur le secteur, dans lequel elle a tout de même perdu sa majorité lors des dernières élections, elle veut maintenant s'activer partout. L'OGBL Secteur Financier continuera à se concentrer sur les intérêts des salariés du secteur financier, à les défendre et à les représenter. Il fera tout pour que les salariés du secteur financier restent au premier plan.

Dans un monde financier en mutation permanente et souvent dirigé par des socié-



tés-mères étrangères, des compétences interprofessionnelles sont nécessaires. En tant que garant du dialogue social et d'un droit de parole d'égal à égal, l'OGBL fera tout pour que les salariés du secteur financier continuent à être représentés de manière adéquate.

Pourquoi est-il utile et nécessaire d'être représenté par le syndicat majoritaire et national qu'est l'OGBL ?

Les employés du secteur financier ont des défis et des intérêts spécifiques, davantage que ceux d'autres industries. Un syndicat national qui est également spécialisé dans le secteur de la finance peut mieux se concentrer sur ces défis et défendre les intérêts des travailleurs de ce secteur. Un syndicat national actif dans le secteur financier peut également

se faire mieux entendre des employeurs et du gouvernement.

Il peut mener des négociations et des campagnes au niveau national et plaider en faveur de meilleures conditions de travail, de salaires et d'avantages sociaux pour les salariés. En outre, l'OGBL peut également promouvoir une meilleure solidarité et un meilleur soutien entre les employés. Le secteur financier étant souvent mondialisé, les syndicats nationaux peuvent contribuer à promouvoir la coopération et l'échange d'informations entre les travailleurs de différents pays.

Dans l'ensemble, il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les salariés du secteur financier ont besoin de l'OGBL pour représenter leurs intérêts et leurs besoins et se faire entendre plus fort dans le secteur. ◊

La banque en 2030 - L'intelligence artificielle (IA) dans le secteur financier



Comment les tendances mondiales actuelles et en particulier l'IA, vont-elles façonner l'avenir du secteur bancaire européen et de ses salariés ?

Le syndicat Secteur financier de l'OGBL, par l'intermédiaire de sa secrétaire centrale adjointe Angélique Vidic-Lazzara, a participé au cours du 1^{er} trimestre 2023 à Paris à un atelier organisé par Uni Finance. Celui-ci s'est concentré sur les grandes tendances clés qui transforment le secteur bancaire telles que l'IA et les nouvelles technologies.

Dialogue Social

La première chose mise en avant lors de cet atelier réside dans le fait qu'il faut

renforcer la digitalisation et le «capital humain». L'atelier a également souligné la pertinence du dialogue social en tant que moyen d'anticiper et de gérer les différents changements. L'IA est une opportunité à ne pas rater.

Il doit y avoir une déclaration conjointe au niveau social avec les syndicats. Le dialogue social est excellent pour l'économie dans son ensemble. Il ne faut pas oublier que les partenaires sociaux sont très importants dans le dialogue social. En effet, ceux-ci peuvent faciliter les transitions dans un monde du travail en mutation. Les partenaires sociaux reconnaissent qu'ils ont un rôle clé à jouer dans l'élaboration de l'utilisation des

outils numériques dès le départ grâce au dialogue social et aux négociations des conventions collectives.

Compétences et formations

L'un des principaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs du secteur est le besoin de nouvelles compétences afin de connaître les nouveaux outils numériques et l'utilisation de l'IA. Il faut donc prévoir dès maintenant les formations qui seront nécessaires aux personnes qui géreront les transformations et pourquoi pas, créer une plateforme pour sécuriser l'avenir: le dialogue social est plus que jamais utile, moderne et pertinent. L'IA et les nouvelles technologies numériques transforment très rapidement le secteur



financier et son fonctionnement. L'IA n'est pas la seule solution possible mais constitue un outil d'importance pour la transformation numérique du secteur bancaire.

Protection des données

Attention : il reste une préoccupation très importante concernant l'utilisation éthique de l'IA et des algorithmes. Qu'advient-il de la protection des données ? Tous ces nouveaux outils numériques permettent de récolter et d'analyser des milliers d'informations : comment sont utilisées toutes ces données ? Il faut être vigilant et attentif sur la manière dont l'IA est introduite sur le lieu de travail plus particulièrement en ce qui concerne la surveillance.

L'algorithme et l'IA ne sont pas fiables à 100 %. Des conséquences telles que la discrimination et les inégalités surviennent trop souvent. Mais il ne faut pas oublier que le manque de transparence dans la façon dont les algorithmes et l'IA prennent des décisions soulèvent beaucoup de questions éthiques.

Conclusion

En conclusion, l'utilisation accrue de l'IA et des nouvelles technologies numériques dans le secteur financier a un impact très significatif sur les salariés : leurs fonctions, leurs postes et leurs conditions de travail. Il faut être vigilant et attentif sur la manière dont l'IA est introduite sur le lieu de travail plus particulièrement en ce qui concerne la surveillance, la protection des données et l'impact sur l'emploi et la formation.

Il existe un besoin évident de dialogue social et de négociation collective tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du secteur. Il nous faut absolument un cadre légal et un observatoire afin de gérer l'impact de l'IA sur le secteur financier.

En bref

Les risques sont :

- L'inégalité croissante et la concurrence déloyale
- Le déplacement des travailleurs et la détérioration du modèle économique
- L'affaiblissement du dialogue social
- Les risques de responsabilité
- La baisse de la qualité des emplois
- Les risques pour la santé physique et mentale
- L'évolution des exigences en matière de compétences
- L'utilisation confiante de l'IA

Afin de pouvoir anticiper ces risques, les partenaires sociaux doivent agir et régler

l'adoption et la mise en place de l'IA dans les entreprises.

L'OGBL continuera à suivre ce dossier et vous informera régulièrement des évolutions au niveau européen, national et sectoriel. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions, car, en tant que salariés d'une entreprise du secteur financier, vous y êtes tous confrontés. ◊

L'utilisation accrue de l'IA et des nouvelles technologies numériques dans le secteur financier a un impact très significatif sur les salariés : leurs fonctions, leurs postes et leurs conditions de travail.

Qui est proche de l'artisanat et qui est plus proche?



Les élections communales sont passées et les prochaines élections se profilent déjà à l'horizon. En attendant le mois d'octobre, on peut être curieux de savoir ce que l'on trouvera dans les programmes électoraux.

Il y a environ un an, l'Amelux a fait le tour du paysage politique pour prendre le pouls des partis. Nous avons attiré l'attention sur le fait que l'artisanat/la formation professionnelle manque de jeunes. La plupart des jeunes que nous avons actuellement dans l'artisanat n'ont pas choisi cette voie volontairement. Et ce, parce qu'ils sont orientés vers l'artisanat lorsqu'ils sont trop faibles pour suivre l'enseignement général ou secondaire. Lorsque quelqu'un est faible en maths ou en langues, on présume qu'il peut faire quelque chose

de ses mains. Il faut savoir que nous, la société, valorisons les gens en fonction des diplômes, et les diplômes que l'on peut obtenir dans l'artisanat ont moins de valeur que les diplômes académiques. On peut donc comprendre que les parents disent: passe d'abord ta 1re, vas ensuite à l'université et ensuite on verra.

Il faut plus que de belles paroles pour revaloriser la formation professionnelle. Il faut commencer par revaloriser les diplômes de la formation professionnelle, pour faire changer les mentalités dans la société. L'Amelux demande que le brevet de maîtrise soit classé en tant que CL06 et que le niveau inférieur soit prolongé d'un an.

Oui, nous sommes allés voir les partis, presque tous les partis. La plupart d'entre eux ont compris et nous ont donné raison.

Sans les artisans, sans les compétences manuelles, ça ne fonctionnerait pas. Il faut reconnaître les compétences manuelles au même titre que les compétences académiques.

Est-ce que vous pensiez vraiment ce que vous nous avez dit? Nous nous attendons désormais à retrouver ces éléments dans les programmes électoraux. Démontrez que vous respectez et reconnaissez les artisans, qui sont aussi des électeurs! L'Amelux attend avec impatience les programmes électoraux pour les lire attentivement et voir quel parti ne fait que parler et quel parti n'a qu'une parole! Ainsi, nous invitons les partis à jouer publiquement cartes sur table. ◊

L'ère Meisch – une politique éducative en monologue

Avec le hashtag #BildungamDialog, le ministre Meisch tente de se présenter, en cette super-année électorale comme un partenaire social disposé au dialogue et proche du peuple. Il y a peu, le ministre twittait tout aussi joyeusement que déconnecté de la réalité: «OBLIGATION SCOLAIRE – Après avoir dialogué avec l'ensemble des partenaires le gouvernement a approuvé les amendements vendredi dernier».

Le ministre souffrirait-il d'une perte de contact avec la réalité? De qui parle-t-il lorsqu'il dit «tous les partenaires»? Quel «dialogue»? Ni l'OGJ – qui est numériquement tout de même la plus grande organisation de jeunesse au Luxembourg – ni le SEW/OGBL n'ont eu de dialogue avec le ministre au sujet de l'allongement de l'obligation scolaire. Il y a exactement un an, le 19 mai 2022, une réunion à caractère purement informatif a eu lieu, en l'absence du ministre, entre des hauts fonctionnaires du ministère, le SEW/OGBL et l'OGJ sur le thème de l'obligation scolaire. Depuis lors: pas de trace de dialogue portant sur ce sujet. Au lieu de cela: un refus du dialogue et une résistance à la consultation de la part du ministère.

Ce refus du dialogue de la part du ministre constitue un fil rouge tout au long de son mandat. Rien que cette année scolaire, les demandes d'entretien suivantes de la part du SEW/OGBL et du Landesverband sont restées sans réponse:

- 23 décembre 2022 – SEW/OGBL, ACEN, Landesverband: lettre commune sur les «décharges liées à l'âge» pour les chargés de cours;
- 6 février 2023 – Nouvelle demande d'entretien au sujet des «décharges liées à l'âge»;

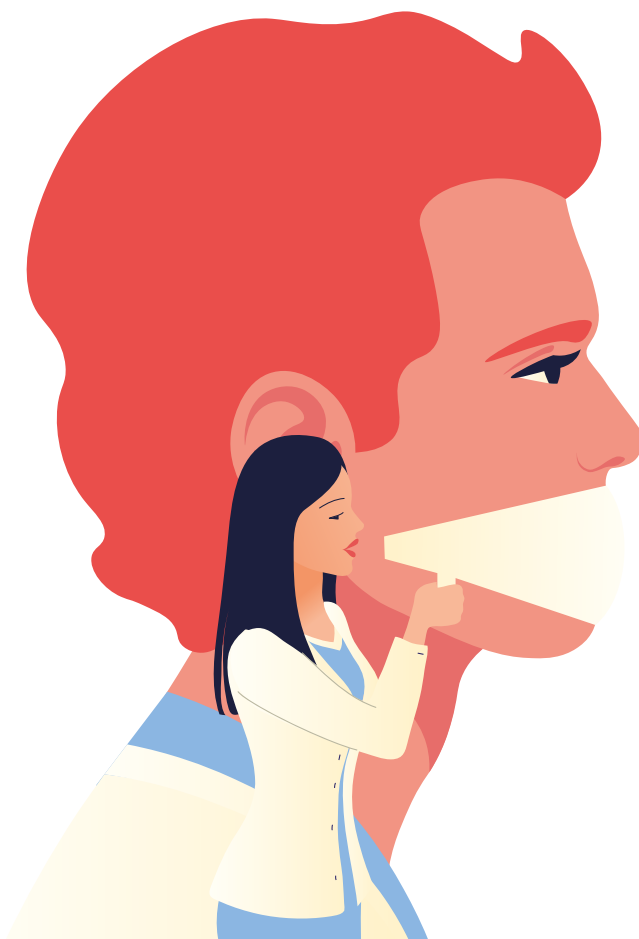
- 7 février 2023 – Demande d'entretien au sujet des CDD / «Chargés de cours»;
- 28 février 2023 – Lettre ouverte à l'occasion de la Journée internationale des femmes, demande d'entretien;
- 4 avril 2023 – Lettre au Comité à la formation professionnelle/MENJE.

Il semble que le ministre préfère se

concentrer sur ses campagnes de communication plutôt que de s'attaquer sérieusement aux problèmes de l'éducation nationale. Or, la fonction de ministre de l'Éducation implique également de se confronter à des voix critiques, car en matière de politique éducative il ne s'agit pas seulement de récolter des voix pour les prochaines élections. ◊



Une grande enquête SEW/OGBL sur le harcèlement moral dans le secteur de l'Enseignement supérieur et la Recherche



Dans le cadre de la campagne de sensibilisation et de prévention sur le harcèlement moral au travail dans le secteur de l'Enseignement supérieur et de la Recherche lancée par le SEW/OGBL, les délégations du personnel des trois centres de recherche publics (LIST, LISER et LIH) ainsi que du Max Planck Institute ont sollicité la participation du personnel de ces quatre établissements afin de répondre à une enquête sur leurs connaissances, leur appréciation et leur expérience du harcèlement moral sur leur lieu de travail.

Ce questionnaire intitulé «Enquête sur le harcèlement moral au travail (mobbing) à destination des salariés du secteur de l'Enseignement supérieur et de la Recherche» avait pour vocation de collecter des premières informations sur la situation actuelle au sein du secteur d'activité ainsi que de sensibiliser le personnel au thème du harcèlement moral au travail.

360 personnes ont répondu au sondage sur les quelque 1350 personnes sollicitées, ce qui correspond à plus d'un quart du personnel de ces quatre établissements participants. Même si l'existence

potentielle de certains biais pourraient influencer une partie des résultats, les conclusions de l'enquête soulignent néanmoins la réalité du harcèlement moral par ces témoignages et dégagent des pistes de réflexion intéressantes.

L'intégralité des résultats quantitatifs et qualitatifs de l'enquête sera publiée dans un dossier thématique qui sera prochainement rendu public et communiqué aux membres du SEW/OGBL du secteur et aux salariés des établissements participants. Cette initiative fait évidemment écho à l'actualité juridique concernant la nouvelle loi votée en mars sur le harcèlement moral au travail.

Résumé des résultats quantitatifs du sondage

50 % des participants se considèrent plutôt ou totalement en désaccord avec le fait d'être suffisamment informés par leur employeur sur le harcèlement moral.

Un tiers des participants qui ont répondu ne savent pas ou n'ont pas d'avis sur le fait qu'il y ait des mesures et procédures adéquates dans la gestion des situations de harcèlement moral mises en place dans l'établissement où ils travaillent.

Près de 60 % des participants estiment ne pas être au courant des aspects juridiques au Luxembourg en ce qui concerne le harcèlement moral au travail.

30 % des participants du sondage ont, à un moment donné, été victimes selon elles, de harcèlement moral dans l'établissement où ils travaillent, que ce soit actuellement ou dans le passé. Cela fait une personne sur 3, beaucoup trop!

49 % des participants n'ont jamais été victimes de harcèlement moral dans l'établissement où ils travaillent.

Pour près de 30 % des personnes qui sont actuellement, ou ont été dans le passé, victimes de harcèlement moral dans l'établissement où elles travaillent, les actes durent ou ont duré, selon leur réponse, plus de deux ans.

C'est le responsable hiérarchique direct qui est le plus souvent désigné comme personne harceleur par les répondants qui s'estiment victimes. Les collègues et les membres de la direction arrivent respectivement en 2^{ème} et 3^{ème} position des personnes les plus souvent désignées.

50 % des personnes qui s'estiment avoir été victimes n'en informent pas l'employeur.

74 % des employeurs qui ont été informés n'ont pas mis de mesures en place pour protéger les victimes.

Parmi les mesures mises en place pour protéger les victimes, les employeurs ont dans 43 % des cas transféré la victime dans une autre équipe.

Nous avons souhaité également savoir si les personnes interrogées ont été témoins de manière directe ou indirecte (par conversation avec des collègues victimes) d'actes de harcèlement moral dans l'établissement où elles travaillent actuellement. 48 % des personnes qui ont répondu ont été témoins. Encore une fois, les faits s'étalent sur une longue durée, puisque que dans 46 % des cas, la durée est d'une année et plus. C'est également le responsable hiérarchique qui est cité le plus sou-

vent parmi les auteurs, suivi des membres de la direction, puis des collègues.

Des situations concrètes de mobbing proposées aux participants du sondage

Indépendamment du fait que les personnes sondées se sont estimées victimes/témoins ou non de harcèlement moral au travail, nous avons soumis à tous les participants une liste de situations non exhaustives qu'elles auraient vécues ou dont elles auraient été témoins. Moins d'un pourcent des participants ont ignoré cette question. Pour les autres participants qui ont répondu, voici quelques chiffres intéressants.

Les participants ont répondu avoir été victimes ou témoins très souvent ou souvent des situations suivantes:

- Pour 28 %: être critiqué sur la qualité de son travail
- Pour 27 %: se voir remettre en question ses idées ou décisions
- Pour 23 %: être traité comme s'il n'existait pas, être ignoré
- Pour 22 %: être appelé à travailler en dehors des heures de travail
- Pour 21 %: être exclu des conversations
- Pour 17 %: être victime de fausse rumeur
- Pour 16 %: être exclu du travail en équipe
- Pour 16 %: ne pas être autorisé à parler ou être privé de parole
- Pour 14 %: être menacé ouvertement ou de manière subtile
- Pour 14 %: se voir interdire de parler à des collègues

- Pour 13 %: se voir confier des tâches dégradantes
- Pour 9 %: être soumis à des blagues sur ses capacités intellectuelles, ses compétences
- Pour 5 %: se voir adresser des insinuations sur des maladies physiques

Si l'on isole la part des participants qui estiment ne jamais avoir été victime ou témoin de harcèlement moral, dans le passé ou actuellement, il y a tout de même un certain nombre d'entre eux qui affirme avoir connu certaines de ces situations:

- 26 %: souvent ou parfois se voir remettre en question ses idées/décisions
- 11 %: très souvent ou souvent être appelé à travailler en dehors des heures de travail
- 5 %: souvent ou parfois critiqué sur sa vie privée
- 9 %: souvent ou parfois être exclu des conversations
- 5 %: parfois victime de fausse rumeur
- 5 %: parfois être ignoré, traité comme s'il n'existait pas
- 3 %: parfois menacé ouvertement

En conclusion, même si des personnes affirment n'avoir jamais été victime ou témoin, parmi ces répondants, quelques-uns confirment pourtant avoir vécu des situations qui pourraient être qualifiées d'harcèlement moral sous réserve du caractère systématique et de la durée des actes. ◊

Frontaliers français

Le point sur l'imposition des frontaliers français



Le feuilleton continue en ce qui concerne la future convention fiscale franco-luxembourgeoise. L'étude d'impact promise par les autorités françaises n'est toujours pas là mais grâce à l'action de l'OGBL, son application a été reportée d'une année supplémentaire.

La nouvelle est en effet tombée il y a quelques semaines: l'application de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise est reportée d'un an supplémentaire, comme les contribuables frontaliers ont pu le constater au moment d'établir leurs déclarations d'impôts française.

L'OGBL se félicite de cette mesure conservatoire réclamée par une députée de Moselle et soutenue par de nombreux élus français de Lorraine.

Néanmoins, le dossier n'est pas clos puisque la fameuse étude d'impact promise par le gouvernement français en 2021 n'est toujours pas là et qu'il n'y a toujours pas de signes clairs de remise en cause de la méthode de calcul discriminatoire de l'imposition mondiale par l'administration fiscale française.

L'OGBL, avec l'aide de ses sections frontalières, n'a pas ménagé ses efforts et a multiplié les prises de contact pour défendre le pouvoir d'achat des salariés et des pensionnés frontaliers. L'OGBL s'oppose à l'application de cette convention et demande aux ministres concernés d'amender cette convention fiscale par un nouvel avenant qui garantirait par exemple que les impôts déjà payés au Luxembourg soient bien déduits de la totalisation des revenus pour

l'application du barème d'imposition français. Ceci ne serait que justice et constituerait une vraie équité fiscale.

Le ministre français des Finances avait promis une «neutralité d'impact» lors de l'application de la convention, ce qui n'a pas été le cas lors de la tentative avortée en 2021. Un certain nombre de salariés et pensionnés frontaliers ayant des revenus mixtes ont subi des augmentations substantielles allant de 400 à 3000 euros dans certains cas.

Enfin, soulignons que l'OGBL a été le seul syndicat à défendre activement la cause fiscale des frontaliers: outre la publication d'un nombre important de communiqués sur le sujet depuis 2020, on peut également citer des manifestations organisées dans ce contexte à Metz en octobre 2021 et mai 2022, l'interpellation des candidats aux législatives en Lorraine en 2022 et plus d'une quinzaine d'entrevues avec des députés élus entre 2021 et 2023.

Après la réforme fiscale de 2016 au Luxembourg, qui a rétabli une équité fiscale entre ménages résidents et ménages frontaliers français et la désormais future mise en œuvre de la convention fiscale de 2019, les ménages frontaliers français qui ont des revenus mixtes ont le sentiment légitime de subir, en stéréo, une augmentation drastique d'impôts et une baisse conséquente de leur pouvoir d'achat qui, à terme, risque de faire perdre son attractivité au Luxembourg. L'OGBL ne peut tout simplement pas accepter cette situation.

L'OGBL continuera à suivre attentivement ce dossier. Il demande également une nouvelle fois que l'étude d'impact promise par la France, soit enfin réalisée et présentée aux frontaliers. ♦

Frontaliers

Délais d'envoi des certificats d'incapacité de travail depuis l'étranger: l'OGBL cherche des solutions

Une délégation de l'OGBL, composée de Jean-Luc De Matteis, Jacques Delacollette et Christian Simon-Lacroix a rencontré, le 3 avril 2023, Nadine Welter, première conseillère du ministre du Travail, assistée d'Armin Skrozic et de Linda Dioniso pour parler de la question des délais d'envoi des certificats d'incapacité de travail. Compte-tenu de l'allongement des délais postaux à la suite de la réorganisation des services postaux en France, mais aussi en Belgique et en Allemagne, l'obligation pour le salarié frontalier de soumettre à son employeur ou à son représentant un certificat d'incapacité de travail au plus tard au 3^e jour de son absence, devient par voie postale, en pratique, de plus en plus compliqué.

Pour permettre à de nombreux frontaliers de pouvoir remplir leurs obligations d'avertissement et de transmission du certificat de travail en toute bonne foi, l'OGBL a proposé de modifier la législation en vigueur. Néanmoins, pour donner une garantie à l'employeur et qu'il ne reste pas dans l'incertitude quant à la durée de l'absence du salarié, il a notamment été proposé de renforcer l'obligation du salarié d'avertir et de transmettre personnellement à l'employeur (ou à son représentant) le certificat par d'autres moyens, comme par exemple par courrier électronique.

L'OGBL a aussi informé les représentants du ministère que la question des délais postaux se pose également dans le cadre



des entretiens préalables au licenciement, sachant que dans ces cas, le délai entre le courrier et la date de l'entretien est si court que l'entretien peut avoir lieu avant même réception du courrier — ce qui évidemment ne permet même pas au salarié d'y assister.

La délégation ministérielle, consciente de ces problèmes, a indiqué qu'elle allait étudier ces questions en vue d'une éventuelle proposition de modification du Code du travail. ◊

Frontaliers – Télétravail

Nouvel accord-cadre sur le droit de la sécurité sociale applicable au télétravail transfrontalier habituel à partir du 1^{er} juillet 2023

Le lieu de travail physique est un critère décisif en ce qui concerne la législation de sécurité sociale applicable. Si vous ne résidez pas dans l'État du siège de l'employeur, l'exercice du télétravail à domicile («home office») peut donc entraîner un changement de législation en matière de sécurité sociale. Ce serait par exemple le cas si le (télé)travail dans l'État de résidence dépassait une proportion de 25 %.

En raison du Covid-19, il a été convenu que les frontaliers restent assurés dans le système de sécurité sociale de leur pays d'emploi malgré une activité de plus de 25 % en home office dans leur pays de résidence. Ces régimes spéciaux, qui ont été prolongés à plusieurs reprises, ont expiré le 30 juin 2023. Le télétravail s'étant entre-temps établi dans toute l'Europe, une réglementation de suivi a été négociée au niveau européen dans le but de continuer à permettre aux frontaliers de travailler à domicile dans une plus large mesure, sans qu'il y ait de changement de régime de sécurité sociale.

Ces discussions ont débouché sur un accord-cadre multilatéral fondé sur l'article 16, paragraphe 1, du Règlement (CE) 883/2004. Cet accord-cadre est volontaire et est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2023 entre les Etats-signataires et restera valable pour une période initiale de cinq ans.

L'Allemagne, la Belgique et le Luxembourg ont déjà signé cet accord-cadre.





Conditions préalables pour entrer dans le champ d'application du nouveau régime

Pour une personne qui exerce une activité salariée

- pour un employeur (ou plusieurs employeurs, mais qui ne sont établis que dans un seul État)
- tant dans l'État où se trouvent les locaux de l'employeur ou son établissement stable,
- que dans son État de résidence, notamment à son domicile, sous la forme de télétravail utilisant les technologies de l'information et accomplissant ainsi les tâches qui lui sont confiées, la législation de sécurité sociale applicable est celle de l'État dans lequel l'employeur est établi ou dans lequel se trouve son établissement principal.

Cette disposition s'applique si

- un accord correspondant est dans votre intérêt et est demandé,
- aucun État tiers n'est impliqué (par exemple, un autre État où l'on travaille habituellement) et que
- le télétravail dans l'État de résidence représente entre 25 % et moins de 50 % de l'emploi total.

Vous avez donc le choix d'utiliser ou non le nouveau régime.

Que doivent faire les frontaliers pour être couverts par le nouveau régime?

L'accord-cadre s'applique au télétravail transfrontalier entre 25 % et 49,9 % du temps de travail total. Si vous souhaitez bénéficier du nouveau régime et que votre État de résidence et l'État de votre employeur ont tous deux signé cet accord-cadre, vous devez demander votre certificat A1 dans l'État dont la législation doit continuer à s'appliquer à vous, c'est-à-dire auprès de l'institution compétente de l'État dans lequel votre employeur est établi.

En principe, s'appliquera la procédure de demande habituelle pour les accords dérogatoires suivant l'article 16, paragraphe 1, du règlement CE 883/2004.

En cas de dépôt de la demande jusqu'au 30 juin 2024, le droit de la sécurité sociale demandé s'applique rétroactivement au 1^{er} juillet 2023, dans la mesure où vous avez été soumis en permanence à la sécurité sociale de l'État compétent en vertu de l'accord-cadre.

Le télétravail transfrontalier à hauteur de 25 % (maximum 24,9 %) est possible sans incidence sur les assurances sociales.

Veuillez noter que cet accord-cadre ne concerne que la sécurité sociale et non les règles d'imposition des travailleurs frontaliers. ◊

sections locales



ÄISCHDALL-ATTERT: L'assemblée des membres avec fête des jubilaires de la section Äischdall-Attert s'est tenue le 21 avril 2023 au Restaurant Bräiläffel à Kleinbettingen. Plus de 100 membres y ont participé.



DIFFERDANGE:
Le 14 mai 2023 la section de Differdange a organisé une grande fête d'été pour leur membres.



MUSEL-SAUER: Le 29 avril 2023 a eu lieu comme toutes les années le Workers' Memorial Day à Grevenmacher organisé par la section Musel-Sauer.

THONVILLE-METZ + VOLMERANGE-LES-MINES: Les deux sections sont désormais partenaires du club de football de AS Soetrich.



VOLMERANGE-LES-MINES: Les frontaliers français ont été nombreux aux conférences fiscales qui ont eu lieu dans 7 villes frontalières de France. Les conférences fiscales ont abordé principalement les aspects de la fiscalité en vigueur au Luxembourg qui concernent une bonne partie des frontaliers selon leurs classe d'imposition et les différentes options offertes aux contribuables non-résidents ainsi que leurs conséquences.



VOLMERANGE-LES-MINES: Le 14 avril 2023 a eu lieu l'assemblée des membres de la section Volmerange-les-Mines avec le départ du président de longue date de la section Monsieur Bernard Zanardelli.

VEREENEGT SEKTIONEN ETTTELBRÉCK: La section «Vereenegt Sektionen Ettelbréck» a participé le 14 mai 2023 à la Marche gourmande à Mertzig.



VOLMERANGE-LES-MINES: Le 23 mars 2023 à Metz, pour la 9^{ème} fois à eu lieu une nouvelle manifestation au côté de l'intersyndicale française contre la nouvelle réforme des retraites en France avec la participation de la section des frontaliers OGBL de Volmerange-Les-Mines.



UELZECHTDALL: Jos Consbrück de la section Uelzechtdall a tenu un discours lors de la fête du 1^{er} mai à Lintgen.

UELZECHT-MESS: Le comité de la section Uelzecht/Mess était présent à la braderie de Schiffflange le 13 mai 2023.





Adventszauber am Rhein

6 Tage vom 08.12. – 13.12.2023 an Bord der A-ROSA Sena



Reiseverlauf

Tag	Datum	Hafen	Ankunft	Abfahrt
Fr	08.12.23	Abholdienst von zuhause und Fahrt im Fernreisebus nach Köln. Am Nachmittag Einschiffung auf die A-ROSA Sena.		
		Köln (Deutschland)	-	16:00
Sa	09.12.23	Rotterdam (Niederlande)	13:00	23:59
So	10.12.23	Amsterdam (Niederlande)	09:00	23:30
Mo	11.12.23	Utrecht (Niederlande)	04:00	-
Di	12.12.23	Utrecht (Niederlande)	-	03:00
		Flusstag	-	-
Mi	13.12.23	Köln (Deutschland)	06:00	-
		Ausschiffung nach dem Frühstück und Fahrt im Fernreisebus nach Luxemburg, Transfer zum Wohnort		

Vorbehaltlich Änderung der Abfahrtszeiten

Eingeschlossene Leistungen

- ✓ Haustürabholung
- ✓ Fahrt im Fernreisebus Luxemburg – Köln – Luxemburg
- ✓ Schiffsreise in der gebuchten Kabinenkategorie
- ✓ VollpensionPlus an Bord: Umfangreiche Frühstück-, Mittags- und Dinner-Auswahl am Buffet, zusätzlich Einschiffungsnack sowie Tee- und Kaffeestunde. Hochwertige Getränke ganztags inklusive: Tee, Kaffee und Kaffeespezialitäten, Softdrinks, Biere sowie Sekt und eine Auswahl an Weinen, Cocktails und Longdrinks, auch außerhalb der Tischzeiten

Ihr Schiff, die A-ROSA Sena



Highlights des neuesten A-ROSA Flottenmitglieds

- ✓ nagelneues Schiff
- ✓ Hybridfahrweise
- ✓ umweltfreundlich reisen
- ✓ Kabinen mit echten Balkonen
- ✓ umfangreiches Wellnessangebot

Preis pro Person ab/bis Luxemburg:

Kategorie	Kabine	Preis
B	2-Bett Außenkabine (21m2) mit Balkon – Deck 2	1.495.-€
C	2-Bett Außenkabine (21m2) mit Balkon – Deck 2	1.795.-€
D	2-Bett Außenkabine (21m2) mit Balkon – Deck 3	1.995.-€
C	Doppelkabine mit Balkon zur Alleinbenutzung	2.595.-€
D	Doppelkabine mit Balkon zur Alleinbenutzung	2.895.-€

Familienkabinen auf Anfrage möglich

Frühbucherrabatt: 70€ pro Vollzahler bei Buchung bis 31.08.2023

Informationen und Buchungen:

Email: cruises@ult.lu
 Post: ULT Cruises / Union Luxembourgeoise de Tourisme 1a, rue Jean Piret, L-2350 Luxemburg

Für zusätzliche Informationen: Tel: +352 288 00 381-15

Es gelten die allgemeinen Reisebedingungen von ULT Cruises.



FESTA BELLA CIAO

22 JUILLET – WALDSCHOUL – ESCH/ALZETTE

Musique en live | Animations pour enfants | Stands gastronomiques |
 Table ronde | Ateliers culturels et musicaux

OGB•L
 LE SYNDICAT

agenda

Date	Heure	Section	Évènement
08/07	18h30	Uelzechtall	Assemblée des membres au Centre culturel ♥ Helmdange
15/07	11h00	Luxembourg-Centre	Excursion-Croisière
22/07	11h00	Musel-Sauer	Assemblée des membres ♥ Bistro Quai à Grevenmacher
22/07	x	Esch-sur-Alzette	Festa Bella Ciao
06/09	x	Käldall	Croisière ♥ Marie-Astrid
29/09	x	Thionville-Metz	Stand à la foire de Metz
29/09	x	Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays-Haut	Assemblée des membres



Invitation
Croisière et barbecue
 15.07.2023 • 11h – 15h • Remich

Inscriptions / Umeldungen section.luxembourg.centre@ogbl.lu
 jusqu'au 6 Juillet / bis de 6. Juli – 100 Places Disponibles / 100 Plätze frei

L'excursion est **gratuite** pour le membre, son partenaire et ses enfants.
 Den Ausflug ass **gratis** fir den Member, den Partner an d'Kanner.

OGB·L
 Section Luxembourg Centre

hella.ogbl.lu — ogbl.lu — [f ogbl](https://www.facebook.com/ogbl) — [t ogbl_Luxembourg](https://twitter.com/ogbl_Luxembourg)

pas de fausses
promesses

**JUSTE
DES
ACTES
FORTS**

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

OGB·L
LE SYNDICAT

Fête anticipée du 1^{er} mai de la section OGBL DBRH

Le 30 avril, le comité de la section OGBL Dudelage-Bettembourg-Roeserbann-Huncherange, dont fait également partie l'ancienne association Bettembourg du Landesverband, s'est réuni pour sa traditionnelle fête anticipée du 1^{er} mai au monument de l'ancien échevin de Dudelage et ministre du Travail Nic Bieber.

Dans son allocution, le camarade Marco Kowa a évoqué le parcours de Nic Bieber, né à Dudelage en 1894, qui a commencé un apprentissage de fabricant de moules en sable à la fin de sa scolarité et qui a ensuite travaillé dans une aciérie.

Nic Bieber s'engagea très tôt dans le mouvement syndical et devint en 1919 secrétaire à plein temps de l'association dudelageoise de la confédération des ouvriers des mines et de l'industrie métallurgique (*Lëtzebuenger Bierg- a Metallindustrieaarbechter-Verband*). Un an plus tard, il devint l'un des deux secrétaires à plein temps de l'ensemble de la confédération.

Mais Nic Bieber était également actif au niveau communal. Entre 1924 et 1951, il a été conseiller communal et échevin de la commune. Le 1^{er} mars 1925, Nic Bieber est devenu le plus jeune membre de la Chambre des députés.

Parallèlement à ses activités politiques, Nic Bieber resta fidèle à son syndicat et devint en 1938 président du *Lëtzebuenger Bierg- a Metallindustrieaarbechter-Verband*.

Dans le cadre du référendum sur la loi muselière de 1937, Nic Bieber a fait campagne pour le rejet de la loi en attirant l'attention, lors de nombreuses conférences de sensibilisation, sur les conséquences pour le pays en cas de vote en sa faveur.

Après la guerre, que Nic Bieber a dû passer



en tant que réfugié en France, il a été réélu aux responsabilités à Dudelage et est également redevenu député à la Chambre des députés.

De 1951 à 1959 et de 1964 à sa mort en 1965, Nic Bieber a été ministre du Travail sous les Premiers ministres Pierre Frieden et Pierre Werner.

Le comité directeur de la section OGBL Dudelage-Bettembourg-Roeserbann-Huncherange a ensuite déposé une couronne de fleurs au monument qui se

trouve aujourd'hui près du lycée de Dudelage qui porte son nom, après quoi Marco Kowa a rappelé, au nom du comité directeur, à tous les membres présents qu'ils avaient participé à la fête centrale du 1^{er} mai à l'abbaye de Neumünster.

Après la cérémonie, les questions d'actualité syndicale et politique ont été discutées dans une ambiance décontractée, buvant un coup, dans un local situé à proximité. <

Texte & photos: René Birgen

Tu es élève ou étudiant...

...et tu cherches un job pendant les vacances pour gagner de l'argent, accroître tes expériences, améliorer ton CV, goûter aux réalités du monde du travail ou pour d'autres raisons? Et tu te demandes quand tu peux travailler? Sous quelles conditions? Pour quel salaire?...

Tu trouveras dans cette brochure tous les conseils et infos dont tu as besoin.

Celui qui est informé, est mieux positionné – L'OGJ te soutient pour faire valoir tes droits!

Téléchargeable sur le site de l'OGBL:



**L'occupation des élèves
et étudiant.e.s**
pendant les vacances scolaires

 **OGB·L**

OGJ
Onoabhängeg Gewerkschaftsjugend

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



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

hello.ogbl.lu



REPLISSAGE GRATUIT DE VOTRE

DÉCLARATION D'IMPÔTS

Attention: à partir de 2023, nouveau délai pour la remise des déclarations d'impôts auprès de l'administration des contributions: 31 décembre de l'année en cours.

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance (SICA) propose aux membres de l'OGBL un service gratuit pour compléter leurs déclarations d'impôts.

Attention: Il n'est pas possible de fixer un RDV pour remplir votre déclaration d'impôts.

Le service «déclarations d'impôts» est centralisé dans les agences **Esch-sur-Alzette, Luxembourg et Diekirch**. Afin de vous éviter de longues attentes, nous vous prions de déposer ou d'envoyer votre déclaration d'impôts avec **uniquement des copies des pièces justificatives**, de préférence aux agences

OGBL Service déclarations d'impôts

42 rue de la Libération
L-4210 Esch-sur-Alzette
Lundi – vendredi
8h00 – 12h00
13h00 – 17h00

OGBL Service déclarations d'impôts

31 rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg
Lundi – vendredi
8h00 – 12h00
13h00 – 17h00

OGBL Service déclarations d'impôts

14 route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch
Lu, Ma, Me, Ve 8h00 – 12h00
//
Lu, Me, Je, Ve 13h00 – 17h00

La déclaration remplie sera envoyée à la/au membre par courrier simple ou pourra être enlevée avec RDV de préférence à Esch-sur-Alzette, Luxembourg ou Diekirch. Veuillez nous communiquer votre choix lors du dépôt de votre dossier.

Pour établir la déclaration d'impôt, il est indispensable que vous remplissiez les 4 premières pages du formulaire 100F avec vos données personnelles. (https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/pers_physiques.html)

Vous pouvez aussi nous faire parvenir les 4 premières pages du formulaire 100F avec les pièces justificatives par mail à **impots@ogbl.lu** sous réserve que le document soit au format **pdf**.

Les services de

Protection

Assurance accident loisirs

L'OGBL vous offre une assurance-accident souscrite auprès de Bâloise Assurances et couvrant les accidents survenant dans le cadre de la vie privée. Elle couvre également des accidents dont seraient victime vos enfants à charge.

Assurances responsabilité professionnelle et/ou protection juridique

Les chauffeur-e-s professionnel-le-s peuvent bénéficier d'une assurance de protection juridique peu coûteuse. Les enseignant-e-s et autres professionnels de l'éducation et de la recherche, les professionnels et étudiant-e-s du domaine de la santé, les pharmacien-ne-s salariés sans officine, assistant-e-s en pharmacie, auxiliaires et assistant-e-s en formation bénéficient automatiquement d'une assurance de responsabilité.

Conditions préférentielles

Les membres de l'OGBL peuvent bénéficier de conditions préférentielles pour les offres suivantes:

- ♦ Luxembourg Air Rescue
- ♦ Bâloise Assurances
- ♦ Centre Médical Hélicoptère de Bra sur Liégeois (CMH) pour les frontalières et frontaliers belges
- ♦ DKV Luxembourg
- ♦ Groupe des Mutuelles Indépendantes (GMI) pour les frontalières et frontaliers français

Assistance

Assistance juridique

Les membres de l'OGBL ont droit à une assistance juridique gratuite, qui comprend e.a. les frais éventuels d'avocat, les frais de justice et de procédure.

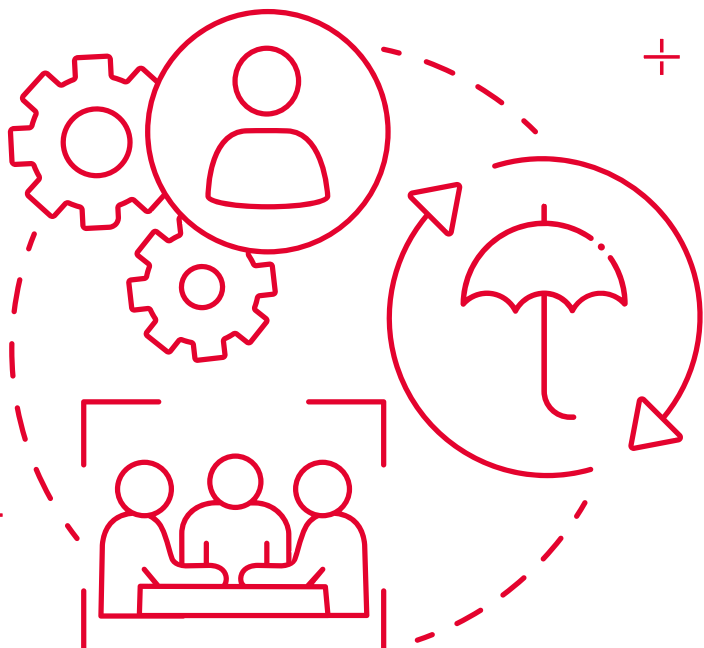
Nous défendons vos droits en relation avec le droit du travail (problèmes avec l'employeur – temps de travail, congé, salaire, avertissement, licenciement...), le droit de la Fonction publique et le droit social (maladie, invalidité, pension, congé parental, allocations sociales diverses...). Pour pouvoir bénéficier de ce service, il faut, pour les dossiers de droit du travail ou de droit à la Fonction publique, être affilié à l'OGBL depuis au moins 12 mois. Pour les affaires qui relèvent du droit social, aucune période de carence n'est prévue.

Établissement des déclarations d'impôt gratuite

Il suffit de remplir les quatre premières pages contenant les données personnelles et de joindre les pièces justificatives, et nous nous occupons du reste.

Assistance pour pensionné-e-s avec carrières mixtes

Beaucoup de salarié-e-s frontaliers/ères ou étrangers/ères ont travaillé au Luxembourg, mais aussi dans leur pays de résidence ou de naissance, ils ont donc des carrières mixtes. L'OGBL est à votre côté pour toute question relative à de telles carrières mixtes.





L'OGBL

Pour plus de renseignements ou pour demander un rendez-vous dans un de nos bureaux, n'hésitez pas à nous contacter soit via le formulaire [contact.ogbl.lu](https://www.ogbl.lu/contact) soit en nous appelant au +352 2 6543 777.

Soutien

Bourses d'études

L'OGBL offre annuellement une bourse d'études pour subventionner les études supérieures des enfants de ses membres de longue date.

Affiliation à la Caisse de décès de l'OGBL mutualiste

La cotisation à l'OGBL comprend aussi l'affiliation à la Caisse de décès de l'OGBL mutualiste. Celle-ci apporte une aide financière aux survivant-e-s ayant droit en cas de décès d'un-e membre sous forme d'une indemnité funéraire. L'affiliation à la Caisse de décès est fiscalement déductible.

Affiliation à la Patiente Vertriebung

En tant que membre de l'OGBL vous êtes automatiquement et gratuitement affilié-e à la Patiente Vertriebung asbl, association pour la défense des droits des patient-e-s.

Soutien en cas d'une situation de stress ou de harcèlement moral/mobbing

L'OGBL met par le biais de la Stressberodung (Service national de consultation Stress) à la disposition de ses membres l'aide d'une psychologue spécialisée qui offre un service de conseil individuel et adapté aux besoins des salarié-e-s concerné-e-s.

Services collectifs

Négociation de conventions collectives de travail

Comme syndicat majoritaire dans la plupart des secteurs, l'OGBL négocie plus de 230 conventions collectives de travail, sectorielles ou d'entreprise, dans les différentes branches économiques.

Par ce biais, il garantit aux salariés des secteurs et entreprises concernées des conditions meilleures que les minimas prévus par la loi, notamment des salaires plus élevés que le salaire minimum, ainsi qu'une progression continue et automatique de ceux-ci. Une CCT signifie aussi une amélioration des conditions de travail et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale.

Représentation dans les organismes de la sécurité sociale, des juridictions sociales et du travail

L'OGBL défend vos droits à une bonne couverture sociale et à une pension adéquate dans les organismes directeurs des différentes assurances sociales: Caisse nationale de Santé, Caisse nationale de l'Assurance Pension, Assurance Accident, Centre commun de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, l'OGBL vous défend auprès des juridictions du travail et de la sécurité sociale et assure la défense des salarié-e-s également au niveau de la Commission mixte.

Aide en cas d'un licenciement collectif ou d'une faillite

Dans des situations de menaces sur l'emploi ou de licenciements collectifs, l'OGBL négocie des plans de maintien dans l'emploi ou des plans sociaux, dans l'objectif d'éviter

ou de réduire le nombre de licenciements et leurs conséquences, et d'obtenir compensations financières plus favorables que prévues par la loi.

En cas de faillite, l'OGBL organise des séances d'information pour établir les déclarations de créance des concerné-e-s en vue de l'obtention d'une indemnité de faillite ainsi que des arriérés de salaire éventuels et autres sommes dues.

Indemnité de grève

Si l'OGBL est amené, comme dernier recours, de faire grève dans une entreprise ou dans un secteur pour contraindre l'employeur à satisfaire les revendications des salarié-e-s concerné-e-s, l'OGBL verse une indemnité de grève à ses membres à partir du 3^e jour de grève.

Interventions sur le plan politique national

À côté de tous ces services, il ne faut pas oublier que l'OGBL défend vos intérêts par rapport aux décideurs politiques sur le plan national. Ainsi, des améliorations notables au niveau de la protection du pouvoir d'achat, de la protection sociale, des conditions de travail et de la qualité de vie ont pu être obtenues.

N'évoquons que quelques exemples récents:

- ♦ le maintien intégral de l'adaptation des salaires et pensions à l'évolution du coût de la vie (index),
- ♦ l'ajustement régulier du salaire social minimum et sa hausse récente,
- ♦ l'amélioration de la législation sur l'organisation du temps de travail (loi PAN),
- ♦ l'introduction de nouvelles prestations de l'assurance maladie,
- ♦ l'introduction d'un 26^e jour de congé légal et d'un jour férié supplémentaire.

Sylvie Theisen

une syndicaliste dans un monde d'hommes



Sylvie est née le 2 février 1955.

Dès sa jeunesse, elle a rejoint le syndicalisme et s'est engagée pour les travailleurs et les pensionnés.

Sylvie a rejoint l'OGBL le 1^{er} novembre 1987 et depuis ce jour-là, elle a fait ses preuves.

À cette époque, il y avait peu de femmes actives dans le syndicalisme. Sylvie disait toujours qu'elle avait dû faire ses preuves et s'imposer dans ce monde d'hommes.

Elle était un exemple pour tout militant syndical et pendant de longues années, en tant que présidente de la délégation du personnel, elle a défendu les intérêts de ses collègues dans son entreprise Monopol Scholer à Gasperich.

Elle ne comptait pas ses heures lorsqu'il s'agissait du bien-être des salariés. Pendant de longues années, Sylvie a occupé la fonction de vice-présidente de la Chambre de travail (depuis le statut unique, il s'agit aujourd'hui de la Chambre des salariés).

Elle ne craignait pas non plus de s'asseoir à côté d'un

juge au Conseil arbitral et de s'y engager pour les droits des malades et des invalides.

Au sein de l'OGBL, Sylvie s'est faite élire au Comité national (1994-2009), la plus haute instance de l'OGBL.

Une chose qui importait beaucoup à Sylvie, c'était sa section locale de Weimerskirch (devenue plus tard: Section Ancienne Commune d'Eich).

Tous les ans, en tant que présidente, on la retrouvait au micro derrière le pupitre pour accueillir ses membres à l'assemblée générale, à la fête des pensionnés, etc.

Par le biais de cette fonction, elle a également été pendant de longues années vice-présidente de la Régionale Centre.

Sylvie était une personne qui était toujours là pour venir en aide aux autres, quand ils n'allaient pas bien.

Sylvie, merci pour ton engagement sans faille et ta solidarité.

Nous ne t'oublierons pas.◊

L'OGBL a le regret de devoir annoncer le décès inattendu et prématuré de sa collègue de longue date,

Christiane Koch

27.05.1966 - 21.05.2023

Après 40 ans de bonne et fidèle collaboration, tu nous as quittés à jamais, peu avant ta retraite bien méritée. Tu as vécu corps et âme pour l'OGBL et tu laisses un grand vide dans nos rangs.

Nous te remercions pour ton engagement sans faille et pour tous les bons moments que nous avons pu partager avec toi.

Nous exprimons à ta famille nos plus sincères condoléances et notre profonde sympathie.

**Chère Christiane, nous ne t'oublierons jamais.
Tes collègues de l'OGBL**



L'OGBL a le regret de devoir annoncer le décès inattendu et prématuré de son collègue,

Alain Mattioli

03.11.1965 - 27.05.2023

Avec Alain, nous perdons un collaborateur et un collègue sympathique. Nous garderons à jamais un bon souvenir de toi, de ton attitude positive et de ta serviabilité.

Nous te remercions pour ton engagement et pour tous les bons moments que nous avons pu vivre ensemble. A ta famille, nos plus sincères condoléances et notre profonde sympathie.

**Cher Alain, tu vas nous manquer.
Tes collègues de l'OGBL**



follow us

 ogbl  ogbl_luxembourg  ogbl_luxembourg  OGBL





CRÉE-NOUS UNE CHANSON SYNDICALE

ET TENTE TA CHANCE POUR ÊTRE L'UN DES HEUREUX GAGNANTS!

L'OGBL est à la recherche de son propre chant qui souligne son travail, sa détermination, son engagement et son acharnement dans l'intérêt des salariés et qui pourra servir à l'avenir lors de toutes ses manifestations et au-delà.

Inscris-toi ici – jusqu'au 31 juillet 2023



<https://flac.lu/site/articles/detail/concours-de-creation-de-chanson-ogbl-flac>

OGB•L
— LE SYNDICAT

Flac
FÉDÉRATION LUXEMBOURGEOISE
DES AUTEURS ET COMPOSITEURS

Genéisst Är **Vakanz**

**Profitez de vos vacances! Geniessen Sie Ihre Ferien!
Desfrute das suas férias! Enjoy your holidays!**



OGB•L