

AKTUELL

#4 2023 | LE MAGAZINE DE L'OGBL |



Dossier: Analyse des programmes électoraux

**Comment les partis répondent
aux revendications de l'OGBL!**

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur
OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction
Nora Back

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

Éditeur responsable pour la Belgique
Jacques Delacollette
17, rue de l'École / B-8666 Wibrin

Impression
Editpress
octobre 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 10-18
Mise en application des mesures fiscales décidées lors de la tripartite L'OGBL répond à l'UEL Le grand oral de l'OGBL – Table-ronde avec les représentants de huit partis politiques Le Plan National Santé va dans la bonne direction mais restons attentifs à sa mise en œuvre!	
◆ Echos du terrain	P 18-49
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Frontaliers	P 46-47
8 ^e édition du Salon des frontaliers français organisé par l'OGBL Prestations de travail en dehors du territoire luxembourgeois – Harmonisation des seuils de tolérance entre l'Allemagne, la Belgique et la France	
◆ Zoom sur les sections locales	P 48-52
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 54-57
Deux nouveaux congés extraordinaires et une extension du congé paternité Que faire lors d'un licenciement sans préavis? Nouveaux paramètres sociaux valables depuis le 1 ^{er} septembre 2023	
◆ Divers	P 58-59
Commémoration de la grève générale de 1942	

Quelle rentrée!

Une grève inédite chez Cargolux. Une campagne électorale qui bat son plein. La rentrée a été pour le moins animée cette année. Chez Cargolux, il aura fallu trois jours de grève avant que la direction renoue le dialogue avec les syndicats et qu'il en ressorte un bon accord pour les salariés. La campagne électorale s'achèvera quant à elle seulement le 8 octobre, jour des élections.

Nous l'avions annoncé avant l'été : l'OGBL a décidé de s'inviter dans cette campagne électorale. Dans ce nouveau numéro de l'Aktuell, nous consacrons ainsi notre dossier central à une vaste analyse comparative des programmes électoraux. A sa lecture, vous pourrez vous faire une idée plus précise de ce que proposent les différents partis poli-

tiques concernant l'index, le salaire social minimum, les conventions collectives, la Sécurité sociale, le logement, les pensions et tous les autres thèmes importants pour l'OGBL. Et non, ils sont loin de proposer tous la même chose dans ces domaines.

Enfin, comme à votre habitude, 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, 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



**Cargolux: trois jours de grève
qui débouchent sur un bon accord**

24

Le grand oral de l'OGBL

14

Brèves

◆ Étude transnationale sur le bien-être dans le contexte professionnel:

Une équipe de chercheurs de l'Université du Luxembourg participe actuellement à la collecte de données pour une étude transnationale visant à analyser les pensées, les sentiments et les comportements des personnes en rapport avec leur travail. Le projet est mené par une équipe internationale dirigée par le Dr Edyta Charzyńska de l'Université de Silésie à Katowice, Pologne, et le Dr Paweł Atroszko de l'Université de Gdańsk, Pologne. L'étude est menée dans plus de 60 pays sur 6 continents et est soutenue par le Centre national des sciences en Pologne. Si vous travaillez au Luxembourg, l'équipe de chercheurs de l'Université du Luxembourg serait ravie de vous voir participer à l'étude – le questionnaire est disponible dans les versions linguistiques LU, ENG, FR et DE. ◇

Questionnaire en luxembourgeois:
bit.ly/3LoXoJK

Questionnaire en français:
bit.ly/3PizN98

Questionnaire en allemand:
bit.ly/45XOkDH

Questionnaire en anglais:
bit.ly/46bVC7b



Labor Day

Aux Etats-Unis, le premier lundi du mois de septembre est un jour férié, c'est la fête du travail, le « Labor Day ». Et comme tous les ans à cette occasion depuis la fin de la II^e Guerre Mondiale, l'OGBL et le Landesverband se sont rendus également cette année, le 4 septembre dernier, au cimetière militaire américain de Hamm pour rendre hommage aux jeunes travailleurs américains qui en tant que soldats ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi. ◇



Le combat inégal de l'impôt

Les questions liées à la fiscalité occupent une place centrale dans les débats économiques et politiques. L'une des questions les plus cruciales qui se posent depuis des décennies concerne la manière dont les gouvernements taxent les revenus générés par le travail, d'une part, et ceux générés par le capital, d'autre part.

Les écarts qui se creusent entre la taxation de ces deux catégories de revenus ne cessent de susciter des interrogations quant à leur justification sociale et à leur impact sur l'équité fiscale horizontale.

Notons que les revenus du capital sont concentrés très significativement dans les mains des ménages les plus aisés, tandis que les classes moyennes et infé-

rieures sont celles qui dépendent le plus de leurs revenus de travail.

Au Luxembourg, comme dans de nombreux autres pays, la pratique actuelle est telle que, pour des niveaux de revenus égaux, les revenus issus du travail, donc d'une activité salariée ou d'indépendant par exemple, sont taxés de manière considérablement plus forte que les revenus issus du capital, comme les dividendes et les plus-values de cessions. Cette réalité persistante au Luxembourg est d'autant plus remarquable qu'une récente étude au niveau de l'OCDE a montré que le Luxembourg se place parmi les pays dans lesquels ces écarts sont les plus importants.

Sur base de cette récente étude de l'OCDE, la Chambre des salariés (CSL) vient de publier une Econews (n°8 ; septembre 2023), dans laquelle elle compare distinctement l'imposition des

revenus du travail avec celle de différents types de revenus du capital, ainsi que la situation au Luxembourg à celle des autres pays membres de l'OCDE.

Il en ressort principalement que le Luxembourg n'est pas qu'un "follower", mais plutôt un "leader" en matière de traitement préférentiel des revenus du capital. Le Luxembourg se démarque en effet au sein de l'OCDE comme un pays dans lequel l'écart de taxation entre revenus du travail et revenus du capital est particulièrement élevé. D'autres pays, tels que les pays scandinaves, enviables pourtant pour leur système socio-économique, réussissent à rester compétitifs et à avoir un succès économique tout en ne discriminant pas les revenus du travail par rapport aux revenus du capital.

Une alternative est donc possible. Il faut juste encore qu'elle devienne politiquement désirable! ♦



MAISON DU PEUPLE
SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE

Aux membres de l'assemblée générale
et du Conseil de surveillance

Assemblée générale ordinaire de la «S.C. Maison du Peuple»

vendredi, le 20 octobre 2023 à 16h00
Maison du Peuple / OGBL Esch-sur-Alzette

L'ordre du jour portera sur:

- Contrôle des mandats
- Adoption de l'ordre du jour
- Rapport de la dernière assemblée générale
- Rapport d'activités
- Bilan et compte de profits et pertes 2022
- Rapport du Conseil de surveillance
- Décharge du CA
- Election des membres du Conseil d'administration et du Conseil de surveillance
- Désignation du réviseur
- Divers



Aux membres de l'assemblée générale
et du Conseil de surveillance

Assemblée générale ordinaire de la «Centrale du LAV» asbl

Vendredi, le 20 octobre 2023 à 17h00
Maison du Peuple / OGBL Esch-sur-Alzette

L'ordre du jour portera sur:

- Vérification du quorum
- Adoption de l'ordre du jour
- Rapport de la dernière assemblée générale
- Rapport d'activités
- Bilan et compte de profits et pertes 2022
- Rapport du Conseil de surveillance
- Décharge du CA
- Election des membres du Conseil d'administration et du Conseil de surveillance
- Désignation du réviseur
- Divers



Jeudi, 14 septembre 2023 devant l'entrée de Cargolux à Sandweiler. Les salariés de la compagnie aérienne luxembourgeoise spécialisée dans le transport de fret sont en grève depuis 6h du matin. Il faudra attendre le 16 septembre au soir pour que la situation se débloque et qu'un accord avec la direction soit enfin trouvé. (Lire en pages 24-25)





 **cargolux**
VISITORS
DELIVERIES
+ AMBULANCE
TRAINING
FACILITIES

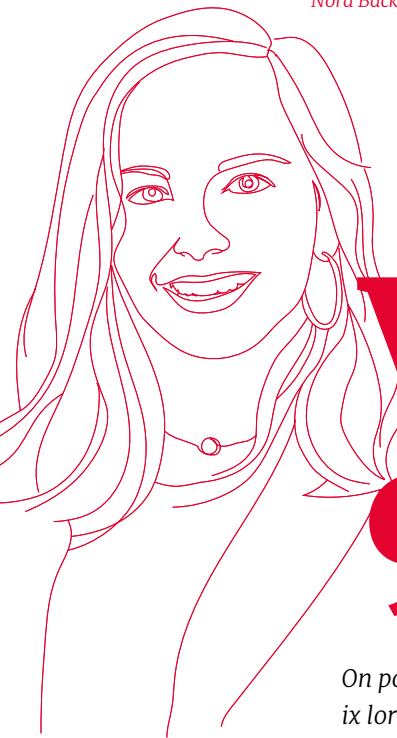
OGBM

OGBM

OGBM

OGBM

Nora Back



Vive le 9 octobre!

On pourrait penser que ceux, qui, à l'heure actuelle, n'ont pas encore décidé où ils mettront leurs croix lorsqu'ils se retrouveront dans l'isoloir, auront également du mal à faire leur choix le 8 octobre. On pourrait également penser, surtout lorsqu'on lit les slogans affichés sur les milliers d'affiches électorales, qu'ils veulent tous la même chose et que l'embarras du choix se limite à la question du culte de la personnalité et du sourire le plus digne de confiance. On pourrait aussi croire, puisque l'OGBL ne donne pas de consigne de vote, qu'il serait devenu tout d'un coup politiquement abstinent et ne se mêlerait pas de la campagne électorale. Eh ben non, c'est précisément le contraire que nous faisons. Nous nous invitons dans la campagne électorale et faisons tout pour aider nos membres à prendre la bonne décision.

Ainsi, le dossier de ce numéro de l'Aktuell est à nouveau entièrement consacré aux élections législatives. Parce que ces élections nous concernent. Parce que leur résultat aura une influence directe sur les centaines de milliers de personnes qui travaillent ou vivent au Luxembourg. Hommes et femmes d'origine luxembourgeoise ou venant d'ailleurs, frontaliers ou résidents, nos membres sont directement concernés par la politique qui sera menée par la prochaine coalition. Et une grande partie des membres de l'OGBL sont aussi des électeurs. Il va donc de soi que nous examinons de près les programmes électoraux des partis et que nous passons à la loupe et soulignons qui dit du bien et où il y a des «no-go». Quiconque examine les programmes électoraux s'aperçoit rapidement qu'il y a des mondes entre les différents partis.

Le 8 octobre, c'est à nous de décider quel monde nous préférons.

Au préalable, soyons au clair sur quelques principes fondamentaux. Nous ne voulons pas d'une coalition qui mène une politique d'austérité.

Nous ne voulons pas non plus de partis politiques qui célèbrent aujourd'hui encore des accords tripartites conclus sans le plus grand syndicat du pays comme une grande réussite. Nous ne voulons pas d'un gouvernement qui manipule l'index. Nous voulons un gouvernement qui réussisse à faire en sorte qu'il y ait moins d'inégalités dans la société et non pas plus. Nous voulons une politique qui soit menée dans l'intérêt des gens.

Nous ne voulons pas de fausses promesses, mais des actes forts.

Et enfin, nous attendons aussi de la politique qu'elle ne permette pas, que dans les grands groupes nationaux où l'État est le premier actionnaire, les salariés soient contraints d'entrer en grève pour défendre leurs salaires. En septembre, ce fut pourtant le cas, un moment historique pour l'OGBL. Pendant trois jours, les salariés de Cargolux ont dû recourir au moyen de pression syndical de dernier recours : la grève. Cela arrive rarement dans notre pays, car notre modèle luxembourgeois permet souvent de préserver la paix sociale. D'ailleurs, ce n'est jamais le but du syndicat de faire grève. Notre but est d'obtenir de bonnes conditions de travail et de salaire. Et surtout, la grève est un moment extrêmement difficile, surtout pour les salariés. C'est à eux que nous rendons hommage aujourd'hui, ils ont été les héros de ce conflit. Mais je tiens également à exprimer toute ma gratitude à tous ceux qui, par solidarité, ont contribué à gagner ce conflit social. Délégués du personnel, militants, syndicalistes, vous faites de l'OGBL ce qu'il est.

Même si certains d'entre vous pensaient qu'après les élections du 8 octobre, les choses se calmeraient un peu en matière de campagne électorale, sachez qu'à partir du 9 octobre, c'est nous qui allons envahir les rues et les lampadaires. C'est à présent à notre tour. Suivant le crédo qui dit qu'après les élections, c'est avant les élections, il est temps de se préparer aux élections sociales et de continuer à donner à l'OGBL la force dont il a besoin pour défendre les intérêts des gens, ici, face aux décideurs politiques. A partir du 9 octobre, c'est donc à notre tour. Et ça tombe plutôt bien, car cette date du 9 octobre est symboliquement chargée pour le mouvement syndical libre au Luxembourg. Il y a exactement 50 ans, le 9 octobre 1973, avait lieu au Luxembourg une grande journée d'action et de grève qui figure parmi les plus grandes manifestations syndicales de l'après-guerre. Alors pour conclure, en quatre mots : Vive le 9 octobre! ◊



Nora Back, présidente de l'OGBL

**Nous voulons un
gouvernement qui
réussisse à faire
en sorte qu'il y ait
moins d'inégalités
dans la société et
non pas plus.
Nous voulons une
politique qui soit
menée dans
l'intérêt des gens.**

Crédit d'impôt conjoncture (CIC) et ajustement du barème d'imposition

Mise en application des mesures fiscales décidées lors de la tripartite

La loi mettant en œuvre les mesures fiscales décidées lors de la tripartite de mars 2023 est enfin d'application depuis le mois de juillet 2023.

Les salariés et les pensionnés ont donc enfin commencé à bénéficier d'une première compensation pour les hausses d'impôts successives qu'ils ont subies depuis 2017 – même si elle n'est que partielle. Cette compensation est le fruit de l'action de l'OGBL, qui ne s'est pas démobilisé avant d'obtenir des améliorations en faveur du pouvoir d'achat des salariés, des pensionnés et de leurs familles.

En 2022, seul l'OGBL était resté fidèle à ses engagements en refusant d'apposer sa signature sur un accord « tripartite » manipulant l'index en introduisant un délai d'au moins 12 mois entre le versement de deux tranches indiciaires et ne prévoyant par ailleurs absolument rien pour lutter contre l'explosion des prix.

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

Un troisième accord tripartite signé le 7 mars 2023 est ensuite venu consolider l'accord de septembre, en le renforçant même sur plusieurs points, avec :

- le fonctionnement normal de l'index garanti au moins jusqu'à fin 2024

- le maintien du plafonnement des prix de l'énergie jusqu'à fin 2024
- des mesures relatives au logement (augmentation du « bëllegen Akt » et du plafond pour la déduction des intérêts hypothécaires)
- l'introduction d'un équivalent crédit d'impôt à hauteur de 84 euros par mois pour les bénéficiaires du REVIS et du revenu pour personnes gravement handicapées

Plus encore, les dernières négociations tripartites ont permis de déboucher sur un premier ajustement du barème de l'impôt à l'inflation, qui se fera en deux temps. Notons qu'il n'y avait plus eu d'adaptation du barème à l'inflation depuis la réforme fiscale de 2017.

Crédit d'impôt conjoncture (CIC) et ajustement du barème d'imposition

Les contribuables recevront tout d'abord, tout au long de l'année 2023, un crédit d'impôt équivalent à l'impact de deux tranches indiciaires sur leur imposition personnelle. Ce crédit est d'application depuis le mois de juillet 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

A partir du 1^{er} janvier 2024, le barème de l'impôt sera ensuite augmenté de 6,37 %, soit l'équivalent de l'impact de 2,5 tranches indiciaires sur l'imposition personnelle,

Il s'agit d'un premier pas important pour mettre fin au phénomène de la progression froide. L'OGBL maintient toutefois ses revendications portant sur (1) un ajustement prenant en compte l'ensemble des

hausse subies depuis 2017 et (2) la réintroduction d'un mécanisme d'ajustement automatique du barème de l'impôt à l'inflation. Ces éléments doivent faire l'objet d'une réforme fiscale globale, dont l'objectif premier doit être plus de justice fiscale.

Le Crédit d'impôt conjoncture (CIC) s'applique sur l'ensemble de l'année 2023 (12 mois). Il sera ensuite remplacé par un ajustement du barème d'imposition à partir de janvier 2024.

Le montant du CIC alloué au contribuable est calculé sur base de l'impôt prélevé sur le montant brut de son salaire ou de sa pension. Le salaire brut mensuel comprend l'ensemble des émoluments et avantages. Les revenus non périodiques et extraordinaires ne sont cependant pas inclus, à moins qu'ils ne constituent la contrepartie d'une réduction de la rémunération ordinaire. Pour les salaires et pensions bruts mensuels inférieurs à un montant de 1 125 euros, le CIC n'est pas accordé.

A noter également que l'impact de l'inflation sur l'impôt de solidarité n'est pas pris en compte au niveau du calcul qu'a finalement retenu le gouvernement dans son projet de loi. La loi, telle qu'elle a été votée, ne compense donc pas intégralement l'impact des deux tranches indiciaires, tel que le prévoyait pourtant l'accord tripartite. L'OGBL ne peut que regretter que le gouvernement n'ait pas rectifié sa formule de calcul. Le montant manquant devra absolument être pris en compte dans le cadre d'un futur ajustement du barème, compensant plus intégralement les hausses d'impôt subies.

L'application du CIC étant rétroactive au 1^{er} janvier 2023, le premier salaire (ou la première pension) sur lequel il s'est appliqué, c'est-à-dire celui de juillet, a inclus le cumul des montants du CIC alloués pour les mois écoulés depuis le début de l'année 2023. Depuis le mois d'août, le CIC applicable est versé mensuellement et continuera à l'être jusqu'à la fin de l'année 2023.

Tableau indicatif:

Salaire/pension brut mensuel	CIC mensuel	CIC annuel (x12)	Salaire/pension brut mensuel	CIC mensuel	CIC annuel (x12)
1.200,00 €	2,40 €	28,80 €	3.400,00 €	226,24 €	314,88 €
1.300,00 €	4,18 €	50,12 €	3.500,00 €	27,72 €	332,64 €
1.400,00 €	4,53 €	54,35 €	3.600,00 €	29,20 €	350,40 €
1.500,00 €	4,88 €	58,59 €	3.700,00 €	30,68 €	368,16 €
1.600,00 €	5,24 €	62,82 €	3.800,00 €	32,16 €	385,92 €
1.700,00 €	5,59 €	67,06 €	3.900,00 €	33,64 €	403,68 €
1.800,00 €	5,94 €	71,29 €	4.000,00 €	35,12 €	421,44 €
1.900,00 €	6,29 €	75,53 €	4.100,00 €	36,60 €	439,20 €
2.000,00 €	6,65 €	79,76 €	4.200,00 €	38,08 €	456,96 €
2.100,00 €	7,00 €	84,00 €	4.300,00 €	39,56 €	474,72 €
2.200,00 €	8,48 €	101,76 €	4.400,00 €	41,04 €	492,48 €
2.300,00 €	9,96 €	119,52 €	4.500,00 €	42,52 €	510,24 €
2.400,00 €	11,44 €	137,28 €	4.600,00 €	44,00 €	528,00 €
2.500,00 €	12,92 €	155,04 €	...	44,00 €	528,00 €
2.600,00 €	14,40 €	172,80 €	9.500,00 €	44,00 €	528,00 €
2.700,00 €	15,88 €	190,56 €	9.600,00 €	44,94 €	539,29 €
2.800,00 €	17,36 €	208,32 €	9.700,00 €	45,88 €	550,59 €
2.900,00 €	18,84 €	226,08 €	9.800,00 €	46,82 €	561,88 €
3.000,00 €	20,32 €	243,84 €	9.900,00 €	47,76 €	573,18 €
3.100,00 €	21,80 €	261,60 €	9.925,00 €	48,00 €	576,00 €
3.200,00 €	23,28 €	279,36 €	...	48,00 €	576,00 €
3.300,00 €	24,76 €	297,12 €	14.175,00 €	48,00 €	576,00 €

Métréistandsbockel

Crédit d'impôt CO₂ (CI-CO₂)

La loi mettant en œuvre les mesures fiscales décidées lors de la tripartite de mars 2023 introduit également un crédit d'impôt CO₂ (CI-CO₂) qui compensera à partir du 1^{er} janvier 2024, pour les plus bas salaires, le coût lié aux hausses successives de la taxe CO₂.

Le montant du CI-CO₂ s'élèvera à 144 euros par an pour tous les salariés et retraités dont les revenus sont inférieurs à 40 000 euros par an. Ce montant sera ensuite dégressif jusqu'à un revenu de 80 000 euros par an. Le CI-CO₂ sera versé mensuellement.

Tableau indicatif:

salaire/pension brut mensuel	salaire/pension brut annuel	CI-CO ₂ brut mensuel	salaire/pension brut mensuel	salaire/pension brut annuel	CI-CO ₂ brut mensuel
< 3.333,33 €	< 40.000,00 €	12,00 €	5.000,00 €	60.000,00 €	6,00 €
3.333,33 €	40.000,00 €	12,00 €	5.166,67 €	62.000,00 €	5,40 €
3.500,00 €	42.000,00 €	11,40 €	5.333,33 €	64.000,00 €	4,80 €
3.666,67 €	44.000,00 €	10,80 €	5.500,00 €	66.000,00 €	4,20 €
3.833,33 €	46.000,00 €	10,20 €	5.666,67 €	68.000,00 €	3,60 €
4.000,00 €	48.000,00 €	9,60 €	5.833,33 €	70.000,00 €	3,00 €
4.166,67 €	50.000,00 €	9,00 €	6.000,00 €	72.000,00 €	2,40 €
4.333,33 €	52.000,00 €	8,40 €	6.166,67 €	74.000,00 €	1,80 €
4.500,00 €	54.000,00 €	7,80 €	6.333,33 €	76.000,00 €	1,20 €
4.666,67 €	56.000,00 €	7,20 €	6.500,00 €	78.000,00 €	0,60 €
4.833,33 €	58.000,00 €	6,60 €	6.666,67 €	80.000,00 €	0 €

L'OGBL répond à l'UEL



Le 20 juin, l'OGBL présentait ses revendications à l'adresse des partis politiques en vue des élections législatives d'octobre (voir l'édition de juillet de l'*Aktuell*). Dix jours plus tard, l'UEL faisait de même. Un cahier de revendications patronales que le Comité national de l'OGBL a analysé et commenté, le 4 juillet dernier, lors de sa dernière réunion avant la trêve estivale.

S'il y a bien un thème qui préoccupe actuellement aussi bien l'OGBL que le patronat, c'est bien celui de la pénurie de main-d'œuvre annoncée au Luxembourg et qui commence déjà à se faire ressentir. Selon le patronat, la prospérité du pays dépendrait «de la capacité du Luxembourg

à attirer, former et mobiliser les talents de demain. Des talents durables...». Si le choix lexical est plus que discutable, l'OGBL partage toutefois l'analyse et l'objectif que se donne l'UEL.

Mais encore faut-il que les emplois proposés par les entreprises soient de nature à ce que ceux qui les occupent puissent les garder «durablement», en d'autres termes : que les salaires et les conditions de travail permettent aux entreprises de garder leurs salariés. Or, c'est précisément là que les solutions proposées par l'UEL risquent de ne pas d'atteindre leur objectif. L'UEL propose en effet de flexibiliser davantage le temps de travail, c'est-à-dire d'augmenter la disponibilité des salariés pour leurs entreprises. Les

représentants des employeurs pensent-ils vraiment pouvoir accroître l'attractivité du marché du travail luxembourgeois en exigeant des salariés qu'ils soient plus flexibles, alors même que nombre d'entre eux ont aujourd'hui déjà des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée? Pour l'OGBL, cette proposition patronale est totalement lunaire.

L'UEL plaide ensuite également pour une flexibilisation des formes de contrats de travail. Une proposition qui exprime sans équivoque une volonté patronale de précariser les emplois et tout particulièrement de ceux qui entrent dans le monde du travail, les jeunes. L'OGBL, pour qui le contrat à durée indéterminée (CDI) constitue le seul véritable contrat de travail qui

devrait valoir et qui doit donc être étendu, s'oppose fermement à cette orientation.

Autre désaccord majeur: la fiscalité. Que propose l'UEL? Sans surprise, d'augmenter l'attractivité fiscale pour les entreprises, alors même que celles-ci ont déjà profité de deux réductions d'impôts au cours des deux dernières législatures pendant que les ménages subissaient toute une série d'augmentations d'impôts. Pour l'OGBL, il est évident que c'est précisément le contraire qui doit avoir lieu: plus de justice fiscale entre l'imposition des ménages et celle des entreprises et plus de justice fiscale entre l'imposition des revenus du travail et l'imposition des revenus du capital.

Le système de pensions figure également en bonne place sur la feuille de route que l'UEL adresse au gouvernement. Cela fait des mois que les représentants des employeurs tentent d'imposer dans le débat public cette petite musique selon laquelle, à terme, le système de pensions ne serait pas viable et qu'il faut donc le réformer dès à présent pour le pérenniser. Or, la réalité est un peu différente. Certes, il existe des projections, réalisées notamment par l'IGSS, qui peuvent laisser penser que le système sera un jour en déséquilibre. Mais l'OGBL tient à souligner qu'il s'agit là uniquement de modèles mathématiques, basés sur un certain nombre d'indicateurs dont personne ne peut prédire l'évolution réelle (naissances, productivité, emploi, etc.) et qui pointe un éventuel déséquilibre dans un avenir lointain. Mais au plus tard, depuis ces trois dernières années (pandémie du Covid, guerre en Ukraine avec ses répercussions géopolitiques, crise de l'énergie, multiplication des conflits commerciaux), tout le monde devrait être conscient qu'il n'est pas possible de prévoir quoi que ce soit à aussi long terme. Autant se fier à une boule de cristal. Pour l'OGBL, ce type d'exercice relève en effet de la voyance.

Certes, il faut pouvoir prévoir l'avenir, mais un avenir tangible. Et pour l'instant, le système de pensions luxembourgeois

se trouve dans une position confortable. En effet, le fonds de compensation du régime de pensions affiche des réserves qui s'élèvent actuellement à 23,4 milliards d'euros (23 400 000 000 euros). Soit, 4,29 fois nos dépenses actuelles. Il n'y a donc vraiment pas d'urgence à agir.

Au contraire, l'OGBL estime qu'il est temps d'améliorer le système de pensions, de redresser certaines détériorations qu'a entraînées la réforme de 2012. Selon les calculs de la Chambre des salariés, les futurs pensionnés sur qui s'appliqueront tous les effets de cette réforme, auront un manque à gagner de l'ordre de 23 à 32 % par rapport à ceux qui auront été pensionnés avant que la réforme n'entre en vigueur. Par ailleurs, il faut aussi absolument revaloriser la pension minimale.

Et si jamais, un jour, le système de pensions rencontrait des difficultés, contrairement à l'UEL, l'OGBL plaide pour un relèvement des cotisations (il faut savoir que le Luxembourg affiche l'un des taux de cotisation les plus bas d'Europe) ainsi que du plafond cotisable pour mettre davantage à contribution les hauts revenus. Il ne plaide certainement pas pour un recul de l'âge de départ à la retraite.

**Certes, il faut pouvoir
prévoir l'avenir, mais
un avenir tangible.
Et pour l'instant, le
système de pensions
luxembourgeois se
trouve dans une
position confortable.**

Une chose est sûre, au regard du cahier de revendications présenté par le patronat, les discussions qui s'annoncent avec l'UEL dans les années qui viennent risquent d'être mouvementées. L'OGBL en est conscient et sera présent sur tous les fronts, dans l'intérêt des salariés, des pensionnés et de leurs familles. ◊



Le grand oral de l'OGBL

La Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette était pleine à craquer le 13 septembre dernier à l'occasion du grand oral de l'OGBL. A moins de trois semaines des élections législatives, l'OGBL organisait une table ronde avec les représentants de huit partis politiques. Une occasion unique pour entendre ce que ces différents partis ont à dire au monde du travail. Et autant dire que la soirée a bel et bien tenu toutes ses promesses.



L'ambiance a même été souvent électrique lors des échanges et répliques que ce sont données pendant plus d'une heure et demie Georges Engel (ministre du Travail - LSAP), Marc Spautz (député et ancien ministre - CSV), Pim Knaff (député et échevin eschois - DP), Meris Sehovic (échevin eschois et tête de liste dans le Sud - déi Gréng), Carole Thoma (porte-parole et tête de liste dans le Sud - déi Lénk), Bruno Da Silva (candidat dans le Sud - parti Pirate), Ali Ruckert (président du KPL) et Frank Engel (président et fondateur de FOKUS).

La table ronde a tourné autour de cinq thèmes généraux: l'index, la fiscalité, la politique de santé, la réduction du temps de travail et le système de pensions. Chaque thème étant ouvert par une question adressée aux huit candidats, à laquelle ils devaient réagir simultanément en levant une pancarte affichant leurs réponses, avant que la discussion ne s'engage plus profondément. «Votre parti peut-il garantir de ne pas manipuler ni plafonner l'index sous aucune forme?», «Votre parti est-il pour une réindexation permanente du barème fiscal?», «Êtes-

vous favorable à ce que des cabinets médicaux privés puissent exploiter des IRM?», «Êtes-vous pour une réduction du temps de travail généralisée sans perte de salaire?», «Le mur des pensions, c'est pour quand?» Assurément un grand moment de la soirée.

Une table ronde qui a assurément permis d'en savoir un peu plus sur ce que proposent ces huit partis politiques.

La table ronde a été filmée et peut désormais être visionnée sur la chaîne Youtube de l'OGBL.



Le Plan National Santé va dans mais restons

Le 28 juin 2023, la ministre de la Santé et le ministre de la Sécurité Sociale ont présenté le Plan National Santé (PNS) – une initiative très attendue visant à améliorer le système de santé au Luxembourg. L’OGBL, le plus grand syndicat du pays, tient à souligner dans ce contexte qu’il est essentiel de garantir à tous les citoyens au Luxembourg un accès universel et équitable à des soins de qualité avec une prise en charge financière fondée sur le principe de solidarité.

L’initiative du gouvernement constitue en ce sens une étape importante pour renforcer notre système de santé publique, tout en le modernisant et en l’adaptant aux besoins de la population.

Le plan présenté par le gouvernement met donc l’accent sur le renforcement de l’aspect public du système de santé – ce que salue l’OGBL, en rappelant qu’il est crucial de préserver et de développer ce point fort de notre système de santé. Cet élément joue en effet un rôle essentiel afin que les soins demeurent accessibles et abordables pour tous. L’aspect public du système de santé est également primordial afin de garantir que la qualité de la prise en charge du patient prime sur des objectifs économiques et commerciaux.

Dans ce contexte, l’OGBL tient d’ailleurs à mettre en garde face aux arguments populistes sans cesse remis en avant en cette période préélectorale par les forces ultralibérales présentes dans le secteur et – pire encore – par certains responsables politiques, dans le seul but d’externaliser



des services et par conséquent commercialiser notre santé et celle de nos proches. Les conséquences négatives de telles évolutions, telles qu’on peut les constater à l’étranger, sont hélas généralement ignorées par les défenseurs du libre-marché. De nombreuses études démontrent pourtant que les tendances à la privati-

sation dans le secteur de la santé mènent inéluctablement, à moyen et long terme, à une détérioration globale des conditions de travail des salariés et de la qualité des soins. Il serait donc souhaitable que tous les syndicats du pays fassent désormais front commun dans la défense de notre système de santé publique.

la bonne direction attentifs à sa mise en œuvre!



L'OGBL tient à souligner qu'en ces temps de pénurie de mains-d'œuvre, l'objectif principal doit résider dans l'augmentation de l'attractivité du secteur par une amélioration des conditions de travail afin de garantir la meilleure prise en charge possible des personnes les plus vulnérables dans la société.

Les tentatives de privatisation sont contraires aux intérêts des salariés ainsi qu'à ceux des patients, qui, eux, vont de pair.

Par ailleurs, l'OGBL reconnaît l'importance de la collecte de données hospitalières en vue d'évaluer la performance du système de santé et d'identifier les domaines nécessitant des améliorations. La disponibilité de données fiables et pertinentes est essentielle pour prendre des décisions éclairées et mettre en place des politiques efficaces, ainsi que pour détecter d'éventuels abus et fraudes.

Or, pour l'OGBL, le PNS devrait veiller à empêcher une pure chasse aux données, mettant l'accent sur l'aspect économique plutôt que sur la qualité de la prise en charge des patients. Il est crucial de veiller à ce que la collecte de données serve avant tout à améliorer les soins et à garantir une meilleure qualité de vie des patients et non à alimenter des considérations financières.

L'OGBL souligne également que l'approche globale plébiscitée et mise en avant dans les différents axes stratégiques du PNS ne se retrouve malheureusement pas explicitement dans celui visant à garantir la disponibilité des professionnels de santé. Ainsi, le PNS reste muet sur le fait que les différences existantes au niveau des conditions de travail des professionnels de santé produisent de la concurrence interne inutile qui nuit fortement à l'attractivité du secteur, en érigeant des obstacles à la mobilité intra-sectorielle du personnel. Pour y remédier et ainsi harmoniser et améliorer les conditions de travail de ceux qui seront amenés à mettre

en œuvre concrètement ce projet, des investissements publics doivent impérativement être débloqués dans ce sens. Ceci contribuerait clairement à réduire les disparités existantes et à promouvoir l'égalité des droits et des opportunités pour tous les professionnels de la santé, en permettant enfin la mise en place d'une seule grande convention collective de travail dans l'ensemble du secteur.

Globalement, le PNS va dans la bonne direction. L'OGBL demande ainsi aux gouvernements actuel et futur de veiller désormais à ce que les mesures qui y sont proposées ne soient pas finalement traduites en réformes superficielles, mais qu'au contraire, les réformes à venir s'attaquent frontalement aux problèmes profonds qui affectent le système de santé luxembourgeois.

Les axes proposés doivent ainsi servir de base solide à la mise en œuvre de mesures concrètes qui doivent être élaborées ensemble avec les partenaires sociaux, pour améliorer la qualité des soins et répondre aux besoins de la population.

L'OGBL est en tout cas disposé à travailler avec le gouvernement dans cette direction afin de garantir un système de santé solide, publique et équitable pour tous les citoyens au Luxembourg. ◊

«Conseil énergie» en collaboration avec ISTA

Economiser de l'énergie en cuisinant

Dans cette édition, nous nous intéressons à la cuisine et plus particulièrement au sujet «cuisiner» et voulons vous fournir quelques astuces pratiques pour économiser de l'énergie.

1. Choisir la casserole en fonction du plan de cuisson, sinon la chaleur se perd inutilement: la grande casserole va sur le grand plan de cuisson, la petite casserole sur le petit plan de cuisson. Avec des casseroles et des poêles à fond plat, la chaleur est transmise sans trop de pertes.
2. En cuisinant avec un couvercle, on économise beaucoup d'électricité. Sans couvercle, la consommation d'énergie est multipliée par trois ou quatre. Les ustensiles de cuisine équipés d'un couvercle en verre permettent d'y voir plus clair - sans perte d'énergie.
3. Faire chauffer de l'eau dans une bouilloire plutôt que sur la cuisinière est plus efficace sur le plan énergétique. Il est préférable de ne faire chauffer que la quantité d'eau nécessaire. Cela permet non seulement d'économiser de l'électricité, mais aussi du temps. Exception: pour chauffer plus de 1,5 litre d'eau, la cuisinière à induction est la plus efficace.
4. Il est souvent suffisant de cuire les légumes ou les œufs dans la casserole en les recouvrant qu'à moitié d'eau, la vapeur d'eau travaillant avec. Les pâtes et les pommes de terre doivent être à peine recouvertes d'eau. Ainsi, il faut chauffer moins d'eau.
5. Préchauffer le four n'est nécessaire que pour les produits de boulangerie délicats comme les biscuits, le pain ou des temps de cuisson courts. En utilisant la chaleur résiduelle, on économise deux fois plus d'énergie - même sur les anciennes cuisinières électriques avec des plaques de cuisson en fonte: il suffit d'éteindre le four/plaques un peu avant la fin du temps de cuisson et de laisser la cuisson se poursuivre.
6. La porte du four devrait être ouverte le moins souvent possible, car un 1/3 de la chaleur se perd à chaque fois.
7. La chaleur tournante est plus efficace: L'air chaud en mouvement se contente de températures plus basses qu'un four conventionnel avec chaleur supérieure ou inférieure et permet d'économiser jusqu'à 40 pour cent d'énergie. Les cuisinières à air pulsé peuvent être chargées simultanément sur quatre niveaux maximum et cuire ainsi différents plats en même temps.
8. Les anciennes cuisinières électriques consomment beaucoup d'électricité. Les cuisinières équipées de plaques de cuisson en vitrocéramique sont plus efficaces sur le plan énergétique. Si vous souhaitez économiser encore plus d'énergie, investissez dans une cuisinière à induction.

IMPORTANT: Ce sont les nombreuses petites choses ensemble qui permettent au final de réaliser des économies tangibles. Intégrez celles-ci dans votre routine quotidienne.



plus de



230

Conventions
collectives

sont négociées par l'OGBL

Devenez membre, vous aussi !



hello.ogbl.lu

CCT signées

Adler Mode

75 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 3/3)

Durée de la CCT: 01.01.2023 – 31.12.2025

Augmentations salariales: augmentation des grilles salariales allant jusqu'à +45 € brut par mois selon l'ancienneté (augmentation rétroactive au 1^{er} juillet 2023)

Prime unique: versement d'une prime non récurrente allant de 200 à 400 € brut payée au prorata des heures prestées au mois de juillet 2024

Congé: un jour de congé supplémentaire non récurrent accordé aux salariés pour l'année 2025

Ceratool

76 salariés

Syndicat Transformation sur métaux (délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.03.2023 – 28.02.2026

Augmentations: augmentation salariale générale de 1,5 % (au moins +0,15 € brut/h par personne à partir du mois de mars 2023 / ajustement des salaires horaires bruts pour tous les salariés dont le salaire horaire est inférieur à un salaire de référence établi à raison de 0,11 €/année d'ancienneté sur le salaire minimum qualifié et non-qualifié à partir du mois de janvier 2024

Nouvelle embauche: augmentation automatique pour tout nouvel embauché qualifié de 1,85 % du salaire minimum qualifié de la première et la quatrième année de travail & augmentation automatique pour tout nouvel embauché non-qualifié de 2,35 % du salaire minimum non-qualifié la première, la quatrième et la neuvième année de travail

Autres: 4 jours de congé supplémentaires après 30 ans de service à partir de 2024 / versement d'un pécule de vacances aux employés



Lagardère Travel Retail Luxembourg

+ -40 salariés

Syndicat Commerce
(délégués OGBL: 4/4)

Durée de la CCT: 01.08.2023-31.07.2026

Primes: Revalorisation de différentes primes (entre 4 % et 9 % d'augmentation) / Mise en place d'une prime forfaitaire mensuelle sous forme de bonus pouvant aller jusqu'à 155 € / Revalorisation du montant de la prime forfaitaire acquise par les anciens salariés Luxair de 8 %

Congé: Instauration d'un congé pour don de sang de 4h/an.

Rémunération: Augmentation de la majoration du travail du dimanche à 95 %, au lieu des 70 % prévus par le Code du travail / Introduction d'une grille selon les différents groupes de métiers prévoyant une augmentation forfaitaire liée à l'évolution du salarié. A également été prévu le passage automatique pour les vendeurs à l'échelon supérieur après un an d'ancienneté / Inscription du salaire social minimum qualifié comme salaire d'embauche, l'employeur ne peut dès lors embaucher personne au salaire social minimum non qualifié

Autres: Remise d'une copie de l'avertissement, du rappel à l'ordre, de la réprimande et/ou de la suspension d'un salarié à la délégation du personnel / Inscription de la référence à l'article L. 211 -7(3) du code du travail concernant les modifications appliquées par l'employeur au POT une fois que celui-ci est déjà en cours / Augmentation des tickets restaurant à 10,80 € / Inscription des dispositions concernant les uniformes de travail du personnel et prise en compte des retouches par l'entreprise / Octroi d'un chèque cadeau de 150 € pour tous les salariés qui ont un an d'ancienneté ou plus au moment de la signature



Ludec

80 salariés

Syndicat Transformation sur métaux
(délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: 01.05.2023 – 31.12.2025

Augmentations: augmentations des primes et des salaires liés à la performance, pouvant atteindre jusqu'à 1000 € par an par salarié

Primes: versement d'une prime à l'occasion des 100 ans de l'entreprise-mère Rotarex, pouvant aller jusqu'à 1000 € pour les salariés ayant une ancienneté de 20 ans ou plus / augmentation de la prime de tournée pour les salariés concernés de l'ordre de 10 cents/heure, la faisant passer à 0,45 € /heure / augmentation de la prime d'ancienneté qui passe de 21 à 25 € par année travaillée dans l'entreprise

Congé: ajout de de 2 jours de congé supplémentaire pour l'ensemble des salariés

Autres: introduction de 16 heures de congé social / introduction du principe du télétravail sur base des législations en vigueur (pour les résidents au Luxembourg le nombre de jours maximum est fixé à 34 jours)



No-Nail Boxes

100 salariés

Syndicat Chimie (délégués OGBL: 3/3)

Durée de la CCT: 01.07.2023 – 30.06.2026

Supplément pour travail pénible et tournée de l'après-midi: versement d'une prime aux travailleurs effectuant la tournée de 14h à 22h pendant cinq jours consécutifs sans interruption (50 € /semaine du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2025, puis 80 € /semaine du 1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2026)

Prime de présence: versement d'une prime de présence mensuelle tout salarié engagé sous contrat de travail No-Nail Boxes et justifiant d'aucune absence au travail pendant le mois en question (150 € à partir du 1^{er} juillet 2024, puis 170 € à partir du 1^{er} juillet 2026)

Prime d'ancienneté: ajout de nouveaux échelons d'ancienneté dans la grille salariale offrant davantage de possibilités d'évolution (l'échelon maximum est désormais fixé à 27 ans d'ancienneté)

Allocation du 13^e mois: à partir du 1^{er} janvier 2025, les salariés affichant 10 années de service et justifiant d'un absentéisme inférieur à 10 jours bénéficieront d'un 13^e mois s'élevant à 115 % du salaire de base de décembre de l'année écoulée



ArcelorMittal Centre Logistique Européen (AMCLE)

120 salariés

Syndicat Transformation sur métaux
(délégués OGBL: 2/5)

Durée de la CCT: 01.10.2022 – 30.09.2025

Chèques repas: introduction progressive de chèques repas d'une valeur faciale de 10,80 € (8 chèques à partir du 1^{er} mai 2023, 10 chèques à partir du 1^{er} octobre 2023, 12 chèques à partir du 1^{er} octobre 2024)

Primes: amélioration de la prime de sécurité et de la prime de présence trimestrielle

Autres: introduction d'un cadeau d'ancienneté au bout de 20 ans de service



Syndicat intercommunal de dépollution des Eaux résiduaires du Nord SIDEN

94 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 2/4)

Durée de la CCT: 01.07.2023 – 30.06.2026

Augmentations linéaires: Augmentation des grilles de salaires de 10 points indiciaires soit 216,18 €, dont 8 points indiciaires constituent la part de la prime de permanence intégrée dans le salaire fixe et 2 points indiciaires constituent l'intégration de la masse d'habillement dans le salaire fixe / Introduction de la carrière de technicien pour les salariés disposant d'un diplôme de fin d'études et exerçant une activité supérieure / Amélioration des conditions de participation aux modules de formations liées à des primes mensuelles allant jusqu'à 14 points indiciaires soient 302,68

Primes : Prime de permanence (lundi-vendredi: 0,3748 euro index 100 par heure; samedi et dimanche: 0,7496 euro index 100 par heure; soit actuellement 605,30 € par semaine de permanence) / Prime mensuelle brevet de maîtrise avec activité supérieure (15 points indiciaires soit 324,3 €)

Temps de travail : 1 heure comptabilisée sur le compte épargne-temps si le salarié ne dispose pas du temps de repos hebdomadaire de 44 heures absentéisme inférieur à 10 jours bénéficieront d'un 13^e mois s'élevant à 115 % du salaire de base de décembre de l'année écoulée

Administration communale de Wiltz

75 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband
(délégués OGBL: 4/5)

Avenant à la convention collective de travail

Augmentation de la prime de permanence: du lundi au vendredi: 1 point indiciaire ; le samedi: 2 points indiciaires, le dimanche: 3 points indiciaires, 10 points indiciaires soient 228,3 € par semaine

Introduction définitive du compte épargne temps: soient 228,3 €

Syndicat intercommunal pour la gestion des déchets SIDEC

52 salariés

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

Durée de la CCT : 01.01.2023 – 31.12.2026

Augmentations linéaires: Augmentation des fins de carrière de 10 points indiciaires soient 228,3 € / Augmentation du supplément de salaire mensuelle de 3 points indiciaires soit 68,49 € / Prime de pénibilité mensuelle pour le service MA («mechanische Anlage») de 10 points indiciaires soient 228,3 € / Achèvement des modules de formations liées à des primes mensuelles allant jusqu'à 10 points indiciaires soient 228,3 €



Cargolux: trois jours de grève qui débouchent sur un bon accord

Il aura donc fallu en arriver là. Jeudi, 14 septembre 2023, il est pile 6h du matin lorsqu'une très large majorité des salariés de Cargolux (dont notamment l'ensemble des mécaniciens de l'entreprise) débraient. Ils entrent en grève. Les avions restent cloués au sol.

28 réunions de négociations et 5 réunions devant l'Office national de conciliation (ONC) au cours des derniers mois n'y auront rien fait. Lors d'un vote statutaire réalisé en juillet dernier, une grande majorité des membres des deux syndicats travaillant dans l'entreprise avaient massivement rejeté la dernière proposition de la direction. Et les syndicats avaient prévenu la direction de Cargolux. Si elle continuait à rester sourde aux revendications légitimes du personnel, le pas serait franchi. Et c'est arrivé.

Dès l'annonce de la grève, la veille, la direction avait tenté de lancer une polémique pour discréditer le mouvement de grève en divulguant notamment des informations confidentielles telles que le montant des primes de participation au bénéfice ou les salaires du personnel. Or, comme ne manqueront pas de le rappeler les syndicats, l'augmentation salariale revendiquée ne peut évidemment pas être mise en relation avec la prime de participation aux bénéfices de la société. D'une part, cette prime dépend du résultat net que l'entre-

prise a pu réaliser avec son personnel au cours d'une année. D'autre part, les montants révélés portent sur les années 2020, 2021, et 2022 — années de pandémie — où l'entreprise a fait des résultats records. Ils ne représentent donc aucunement des acquis durables. Et en raison des investissements prévus pour le «refleeting» de Cargolux, le paiement d'une telle prime dans les années à venir s'avère beaucoup très improbable et ne constitue donc pas une amélioration durable des salaires, contrairement à une augmentation salariale. Pour le reste, l'augmentation salariale revendiquée par le camp syndical correspond exactement au résultat des négociations obtenu en 2019 où la situa-

tion financière de la société était pourtant moins favorable.

Il ne faut pas non plus oublier que ce sont les salariés du fret aérien qui ont travaillé jusqu'à 12 heures par jour, avec une grande flexibilité aux dépens de leur vie privée qui ont permis le ravitaillement du Luxembourg pendant la pandémie.

Les syndicats mettent également l'accent sur le fait que toutes leurs revendications visent à garantir l'attractivité des emplois chez Cargolux. Ceci s'avère en effet nécessaire face aux besoins de recrutement à venir en raison des nombreux départs en pension, au manque de personnel technique et de pilotes dans le secteur de





l'aviation ainsi que des importantes améliorations salariales accordées par les compagnies aériennes concurrentes.

Pendant trois jours, installés devant l'entrée de l'entreprise, les syndicats et le personnel de Cargolux vont rester unis et déterminés dans leur lutte. Des messages de solidarité vont affluer. Le chanteur et compositeur luxembourgeois Serge Tonar viendra lui aussi apporter son soutien au mouvement de grève.

Samedi, 16 septembre, la direction restaure enfin le dialogue en invitant les syndicats à revenir négocier autour de la table. En début de soirée, un accord est finalement conclu. La grève est aussitôt levée. Il s'agit d'un bon accord qui englobe l'essentiel des revendications syndicales :

- une enveloppe salariale globale de 5,5 % sur 4 ans comprenant l'introduction au 1^{er} janvier 2024 d'une nouvelle grille de

salaire transparente et reconnaissant l'ancienneté du personnel technique de maintenance

- une garantie de protection contre l'inflation qui assurera une égalité traitement de tous les salariés de Cargolux dans l'hypothèse d'un plafonnement de l'index ou d'un système d'indexation dégressif
- le respect des dispositions légales de la codécision entre direction et délégation du personnel pour le régime interne de télétravail
- la reprise d'un dialogue social constructif

La nouvelle convention collective de travail est applicable jusqu'au 31 août 2027.

L'OGBL tient à saluer l'engagement et le soutien des salariés de Cargolux tout au long de ces négociations collectives. Leur courage et leur solidarité a fait la différence. ◇

L'OGBL demande un plan de maintien dans l'emploi pour éviter 55 licenciements chez Goodyear

Le 6 septembre 2023, la direction de Goodyear Luxembourg a annoncé vouloir supprimer 55 postes de travail. Il s'agit exclusivement d'emplois administratifs. Lors de cette même réunion, la direction a fait savoir qu'elle invitera les syndicats dans les prochains jours afin de discuter de la situation. Selon la direction, toutes les options seraient sur la table.

Pour l'OGBL, il est clair que la situation appelle la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi (PME).

Considérant que la direction a explicitement exprimé sa volonté de rencontrer

rapidement les syndicats, l'OGBL s'étonne qu'un autre syndicat prétende publiquement avoir sollicité lui-même une « entrevue urgente » avec celle-ci.

Plus grave encore, ce syndicat sous-entend dans sa communication que les 3 500 emplois chez Goodyear Luxembourg seraient menacés, ce qui n'est aucunement le cas.

L'OGBL mettra évidemment tout en œuvre pour éviter des licenciements, notamment par la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi. ◊



Entrevue entre l'OGBL Sidérurgie et l'Inspection du travail et des mines

Une délégation de l'OGBL Sidérurgie a été reçue le 7 juillet 2023 par le directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM), Marco Boly, assisté par Claude Santini. Cette entrevue, à l'initiative de l'OGBL, a permis de faire un état des lieux de la situation en matière de sécurité et santé dans le secteur de la sidérurgie et des activités qui y sont liées.

Les accidents de travail tragiques au niveau européen et mondial dans le secteur, ainsi que certains faits d'actualité inquiètent. À cela s'ajoute la double transition (digitale et écologique) et la pénurie de main-d'œuvre qui constituent autant de défis d'envergure pour le secteur et les salariés qui en dépendent.

Dans ce contexte, la réunion a été l'occasion d'échanger sur les bonnes pratiques et expériences et de passer en revue le rôle et les responsabilités au quotidien des différents acteurs dans l'entreprise. Le travail des délégués — et plus encore

des délégués à la sécurité et à la santé — est de la plus grande importance puisqu'ils représentent les salariés et défendent leurs intérêts en matière de prévention des risques d'accidents. Cette position défendue par l'OGBL est totalement vali-

dée par l'ITM. L'OGBL Sidérurgie tient à remercier le Directeur de l'ITM, Marco Boly, pour cet échange très constructif et positif. Les parties ont convenu de garder le contact et de faire régulièrement le tour des sites. ◊



Le groupe Leclerc reprend Cora et Match au Luxembourg

Après l'annonce du rachat des enseignes Cora et Match en France et en Roumanie par le groupe Carrefour, des rumeurs circulaient sur un potentiel rachat de ces deux enseignes également au Luxembourg.

Les directions de Cora et Match Luxembourg ont annoncé en juillet simultanément à leurs délégations du personnel le rachat des deux groupes par l'enseigne française Leclerc.

Le groupe français reprend donc les deux succursales Cora Foetz & Concorde avec leurs quelque 470 salariés, les douze succursales de Match, les treize succursales de Smatch ainsi que la centrale Courthéoux avec leurs 720 salariés au total.

D'après les directions, les salariés sont repris aux conditions actuelles.

Le syndicat Commerce de l'OGBL, majoritaire au sein des deux groupes, suit de très près l'évolution de la situation dans les deux enseignes et mettra tout en œuvre afin de garantir la pérennité des emplois et les conditions de travail des salariés concernés. ◊



Faillite de l'entreprise Manuel Cardoso: L'OGBL au chevet des 110 salariés

L'entreprise générale de construction Manuel Cardoso a été officiellement déclarée en faillite le 1^{er} août dernier. A l'initiative de l'OGBL, une réunion d'information avait été organisée le 25 juillet 2023 au dépôt de l'entreprise de situé au Kirchberg à Luxembourg. Cette réunion visait à informer au mieux les 110 salariés sur la situation de l'entreprise qui se dirigeait vers une faillite.

Aussitôt après avoir pris connaissance des premières inquiétudes exprimées par les salariés, l'OGBL avait pris contact avec la direction de l'entreprise afin d'obtenir toutes les informations nécessaires et ainsi se rendre compte de la gravité de la situation.

Lors de la réunion d'information qui s'est tenue le 25 juillet, des représentants de l'OGBL ont informé les salariés de leurs droits dans le cadre de cette faillite qui



devait être prononcée dans les prochains jours. L'OGBL a accompagné et soutenu les salariés victimes de cette faillite, notamment en ce qui concerne les déclarations de créances mais également les autres démarches administratives nécessaires en cas de faillite, afin que les sala-

riés puissent bénéficier le plus rapidement possible des indemnités prévues par la loi.

L'OGBL avait pris contact avec les fédérations patronales pour essayer de replacer au plus vite les salariés dans d'autres entreprises à la recherche de main-d'œuvre. ◊



Plan de maintien dans l'emploi chez Tarkett GDL

L'OGBL, syndicat majoritaire dans l'entreprise, et le LCGB se sont accordés en août sur un Plan de maintien dans l'emploi (PME) avec la direction de Tarkett GDL.

L'entreprise, spécialisée dans le revêtement de sol et qui emploie environ 500 salariés sur son site de Clervaux, rencontre actuellement quelques difficultés en raison de facteurs conjoncturelles ainsi que des conséquences de la crise du Covid. Le Plan de maintien dans l'emploi signé avec l'OGBL et le LCGB vise à assurer l'emploi, sauvegarder les compétences du plus grand nombre de salariés et éviter des licenciements pour raisons économiques chez Tarkett GDL.

L'accord porte sur une durée de 8 mois, soit du 1^{er} septembre 2023 au 30 avril 2024.

Les principaux éléments de ce Plan de maintien dans l'emploi consistent en:

- un recours à la préretraite ajustement et la préretraite progressive
- un recours à des départs volontaires

la modification temporaire du Plan d'organisation du travail (POT) pour la ligne d'enduction.

Ces mesures permettront principalement d'éviter des licenciements et de pérenniser l'avenir du site à Clervaux. ◊

Accord sur un PME chez Astron Buildings: Des licenciements pour raisons économiques ont pu être évités

En juin dernier, la direction de l'entreprise Astron Buildings S.A. annonçait contre toute attente qu'elle comptait arrêter sa production au Luxembourg au cours des deux prochaines années. Une décision impactant environ 80 salariés.

Selon la direction, le siège social de l'entreprise devrait quant à lui rester au Luxembourg, principalement pour les activités administratives et celles relevant de l'«Engineering» et de la Recherche et développement (R&D).

Selon le groupe Briand, qui a récemment racheté Astron Buildings, le site de production luxembourgeois ne serait plus compétitif. Cela dit, cette affirmation ne recouvre que la moitié de la vérité, car en réalité les investissements qui auraient été nécessaires pour pérenniser le site de production luxembourgeois ont tout simplement été négligés pendant des années.

Face à l'urgence de la situation sociale, l'OGBL et le LCGB ont dû trouver rapidement un accord avec la direction d'Astron Buildings afin de mettre en place un plan de maintien dans l'emploi (PME) et

ainsi accompagner le plus socialement possible ces suppressions de postes.

A l'issue des négociations, l'objectif principal des syndicats a été atteint, puisqu'il n'y aura pas de licenciements.

Le PME prévoit en effet que les suppressions d'emplois se traduisent principalement par le recours à la préretraite-ajustement et des départs volontaires, négociés par les syndicats.

Les signataires du PME se sont également entendus pour accompagner au mieux l'ensemble des salariés concernés, que ce soit dans leur recherche d'un nouvel emploi ou bien encore en les épaulant pour surmonter les obstacles administratifs.

La mise en œuvre du PME et l'application des mesures négociées seront assurées par un comité de suivi, composé par des membres des délégations signataires et des membres de la direction.

Le plan de maintien dans l'emploi s'étendra dans un premier temps jusqu'au 31 mars 2024. Il est susceptible d'être prolongé par la suite. ◊



Arrivée de Wizz Air à l'aéroport de Luxembourg: Des prix cassés sur le dos des salariés

L'arrivée de Wizz Air au Luxembourg à partir de cet été est une très mauvaise nouvelle d'un point de vue social. Cette compagnie *low cost* est en effet tristement célèbre pour ses pratiques ouvertement antisyndicales et antisociales. Il y a également lieu de préciser que cette compagnie aérienne hongroise ne créera aucun emploi et n'embauchera aucun salarié au Grand-Duché et qu'elle n'y paiera ni charges sociales ni impôts.

Non seulement Wizz Air ne contribuera donc en rien au système social luxembourgeois, mais elle le mettra même en danger avec une pratique particulièrement agressive au niveau des prix, qui risque de s'avérer socialement désastreuse pour les salariés du secteur. Les prix de vente extrêmement *low cost* qu'elle pratique

signifient que Wizz Air volera systématiquement à perte — ses prix de vente officiels sont d'ailleurs même en dessous des taxes aéroportuaires dont la société devra s'acquitter pour chaque vol.

Par ailleurs, il y a lieu de noter que le CEO de Wizz Air est connu pour s'être vanté du fait que son entreprise est «une compagnie sans syndicats». Le même Jozsef Varadi est également réputé pour avoir incité les pilotes de son entreprise à travailler au-delà des niveaux de fatigue tolérables. Pour rappel, ces limites sont censées garantir la sécurité des passagers et de l'équipage. En Roumanie, la compagnie a même été condamnée en justice pour discrimination après avoir licencié des salariés qui s'étaient syndiqués.

Les syndicats condamnent fermement ces pratiques néfastes et sont inquiets par l'arrivée d'une telle société à l'aéroport de Luxembourg.

Il est grand temps de mettre fin aux pratiques de dumping social. Après les élections nationales de cette année, des élections européennes auront lieu en 2024.

L'arrivée de Wizz Air est dans ce contexte d'ores et déjà l'occasion pour les partis politiques de prendre position en faveur de systèmes sociaux forts et pour la protection des salariés, en plaidant pour un changement de cap tournant le dos aux politiques de libéralisation dans le secteur aérien en Europe. ◊



Signature d'un plan social chez Techprint SA



Suite à l'annonce de la fermeture définitive de l'imprimerie Techprint, l'OGBL (seul syndicat représenté au sein de la délégation), la délégation du personnel et la direction de l'entreprise se sont mis d'accord le 11 juillet 2023 sur les modalités d'un plan social. L'imprimerie Techprint a été fondée en 1989 et est située à Ehlerange.

A l'issue de la procédure de consultation prévue par la loi, la direction avait confirmé, le 26 juin dernier, sa volonté de supprimer 22 emplois dans le cadre d'une cessation complète des activités de l'entreprise d'ici le début de l'année 2024. Au cours des cinq dernières années, Techprint a en effet dû faire face à un certain nombre de difficultés économiques d'ordre structurel, liées en grande partie à l'essor de la digitalisation, qui s'est traduit par une baisse importante de son activité.

Les négociations du plan social pour les salariés concernés par le licenciement collectif se sont déroulées dans un climat

relativement constructif et dans les délais prévus par la loi.

A l'issue de six réunions de négociation, l'OGBL et la délégation du personnel ont pu négocier, dans le cadre de ce plan social, diverses mesures en faveur des salariés dont notamment:

- la possibilité de solliciter la préretraite-ajustement pour les salariés remplissant les conditions d'éligibilité (sous réserve évidemment de l'approbation des instances publiques)
- des indemnités extra-légales liées à l'ancienneté des salariés - soulignons que l'ancienneté moyenne des salariés concernés avoisine les 20 ans
- des indemnités extra-légales au cas où les salariés trouveraient un nouvel emploi pendant leur préavis
- ainsi que l'engagement de la direction de libérer immédiatement les salariés qui trouveraient un nouvel emploi pendant leur préavis

De même, la direction de Techprint entreprendra les démarches nécessaires afin que les salariés puissent bénéficier de l'aide au réemploi, ainsi que de l'exemption fiscale des indemnités extra-légales. Les dirigeants de l'entreprise se sont également engagés à aider les salariés dans les démarches nécessaires en vue de trouver un nouvel emploi.

Les parties signataires ont en outre convenu de contacter l'Association des Maîtres Imprimeurs (AMIL) afin de discuter d'une réaffectation/reprise potentielle de certains salariés au niveau sectoriel; ainsi que l'ADEM pour les aides et mesures d'accompagnement dont les salariés pourraient bénéficier.

L'OGBL ainsi que les représentants du personnel restent évidemment entièrement à la disposition des salariés pour les accompagner tout au long de la durée d'application de ce plan social. ◊

DOSSIER

#4 2023 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL

Analyse des programmes électoraux

Que proposent les partis ?

Introduction

Nous y voilà. L'échéance électorale, qui déterminera le nouveau rapport de forces et la trajectoire politique du pays au cours des cinq prochaines années, est désormais toute proche. Depuis le début du mois de septembre, les affiches électorales ont envahi les rues, les tracts électoraux ont proliféré dans nos boîtes aux lettres et les spots de campagne sont venus s'installer sur nos écrans, au point qu'il semble difficile de pouvoir échapper à cette campagne électorale !

Mais au-delà des beaux sourires, des slogans et autres enrobages attrayants dont chaque parti use (et parfois abuse) pour tenter d'emporter le scrutin du 8 octobre, que proposent réellement les partis politiques? Qu'y a-t-il dans leurs programmes?

L'OGBL avait annoncé qu'il s'inviterait dans cette campagne électorale! Après avoir adressé en juin ses principales revendications aux partis politiques (acte 1), avoir organisé à la mi-septembre une table ronde avec des représentants de plusieurs partis afin de confronter leurs positions (acte 2), l'OGBL publie ici, dans le cadre de ce dossier, une vaste analyse comparative des programmes électoraux (acte 3).

L'analyse que nous proposons n'est toutefois pas exhaustive. Nous nous concentrons ici exclusivement sur les principaux thèmes qui touchent les salariés, les pensionnés et leurs familles dans leur quotidien et qui constitue précisément le champ de compétences de l'OGBL.

Pour des raisons d'espace, ce dossier ne traite que des thèmes syndicaux centraux, tels que le droit du travail, les impôts, les pensions, etc. Cela ne veut pas dire que l'OGBL ne se préoccupe pas non plus de l'orientation sociopolitique générale de certains partis.

Actuellement, nous observons avec inquiétude un glissement vers la droite à travers toute l'Europe, et même au-delà. Il faut veiller à ce que cette évolution ne se traduise pas au Luxembourg par un renforcement de ces partis. Et il ne fait aucun doute que de telles tendances se retrouvent cette fois-ci chez plusieurs partis.

C'est notamment le cas de l'ADR. Ses idées populistes de droite, nationalistes et identitaires se retrouvent comme un fil rouge dans les 326 pages de son programme électoral. L'ADR évolue politiquement et idéologiquement dans une bulle déconnectée du monde, fixée sur une culture et un groupe ethnique luxembourgeois prétendument homogènes, qui n'ont en réalité jamais existé et n'existeront pas non plus à l'avenir. L'ADR nie l'évolution historique de l'accumulation d'influences culturelles multiples, leur mélange permanent et hétéroclite, tout ce qui constitue le véritable être luxembourgeois, sa culture et son mouvement.

L'ADR se rend coupable de diviser la société luxembourgeoise: en «nous», les prétendus «vrais» Luxembourgeois qui se définissent ostensiblement par la carte d'identité luxembourgeoise et la langue luxembourgeoise, les «vrais

porteurs» de la culture luxembourgeoise. Et en «eux», les porteurs de l'«étranger» menaçant, les étrangers résidant au Luxembourg et les frontaliers travaillant au Luxembourg. Un clivage qui ne porte pas seulement sur les droits politiques, mais aussi sur les droits sociaux et économiques, sur des discriminations tangibles. Une division qui nourrit le terreau de la xénophobie et qui mine l'intégration politique, sociale et économique. Une division qui s'oppose à la défense des intérêts communs que portent les syndicats.

«Liberté-Fräiheet» s'est séparé de l'ADR. Bien que ce parti se présente dans les quatre circonscriptions, nous avons décidé de ne pas l'inclure dans ce dossier. Le programme de ces libertaires (de droite) est en effet difficilement comparable à celui des autres partis. Pour une large part, il se lit comme des discussions menées autour d'une table dans un café ou des messages sur Twitter. L'État doit être démantelé autant que possible (à l'exception de la police et de la justice), la «responsabilité individuelle» doit être renforcée. Le programme de Liberté-Fräiheet ne comprend même pas de chapitre spécifique concernant le droit du travail ou la politique sociale. Le «social» est simplement classé dans la rubrique «lutte contre la pauvreté». Liberté-Fräiheet ne propose en fin de compte que de l'ultralibéralisme, le démantèlement de notre sécurité sociale ainsi que des droits acquis par le salarié, sous un habillage populiste.

Index

Pour l'OGBL, la défense de l'index est une ligne rouge. Ni plafonné, ni retardé, ni manipulé, le système d'indexation doit être maintenu dans son intégralité.

Tous les partis se prononcent en faveur du principe général de l'indexation des salaires. Mais une analyse plus nuancée révèle à la fois quelques différences, parfois importantes, et des incertitudes quant à l'interprétation de certains programmes. A cet égard, deux partis franchissent une ligne rouge pour l'OGBL: les Pirates et FOKUS, qui proposent une manipulation de l'index à travers un «index plafonné».

Au LSAP, chez déi Lénk et à l'ADR, des manipulations de l'index contraires aux intérêts du salariat sont exclues. Cela semble également être le cas chez déi Gréng: toutefois, ce qu'ils déclarent dans leur programme aurait pu être un peu plus clair.

Le DP veut lui aussi s'en tenir au système d'indexation actuel. Il se prononce toutefois en faveur de la neutralisation des produits pétroliers dans le panier de la ménagère, ce que l'OGBL rejette catégoriquement. Le fait que le DP lie une telle manipulation du panier de la ménagère à la condition d'un accord entre partenaires sociaux ne devrait rassurer personne. Dans son programme électoral, le DP mentionne en effet à plusieurs reprises son accord tripartite «réussi», qu'il a fait passer de manière scandaleuse en mars 2022 contre l'avis du principal syndicat du Luxembourg, et qui est venu manipuler l'index. Dans ce contexte, il ne faut pas oublier que c'est grâce à l'opposition de l'OGBL que la tripartite d'automne a mis un terme à la poursuite d'autres manipulations déjà prévues dans l'accord tripartite de mars 2022, et qu'elle a rétabli le système actuel d'indexation.

Ce qu'il y a de positif à relever du côté du CSV, c'est son refus d'un index plafonné. Il aurait également pu être positif de dire

qu'il souhaite s'en tenir au mécanisme actuel d'indexation si dans la foulée il ne le remettait pas en question en déclarant convoquer la tripartite pour décider de «mesures appropriées» en cas de «plusieurs tranches d'indexation au cours d'une année».

FOKUS confond l'augmentation structurelle du salaire social minimum, réclamée depuis longtemps par l'OGBL, avec l'adaptation des salaires à l'inflation. Avec pour résultat que ce parti se prononce en faveur d'un index plafonné qui, répétons-le, n'est pas la voie appropriée pour instaurer une hiérarchie salariale plus juste. Finalement, la politique de FOKUS en matière de l'index n'apportera rien aux couches salariales inférieures, elle remettra même en question, à terme, l'ensemble du mécanisme d'indexation.



© Domingos Oliveira

Les conventions collectives de travail

Depuis des années, l'OGBL revendique une nouvelle loi sur les conventions collectives de travail en raison de l'évolution du monde des entreprises luxembourgeoises et de la trop faible densité de conventions collectives.

La discussion sur la réforme de la loi, prévue dans le programme de coalition du gouvernement 2018-2023, n'a pas été entamée.

Par ailleurs, la directive européenne 2022/2041 du 19 octobre 2022 impose à tout État membre dans lequel le taux de couverture de convention collective est inférieur à 80%

(c'est le cas du Luxembourg) de mettre en place un cadre offrant des conditions favorables à la négociation collective, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec les partenaires sociaux. L'État membre doit également élaborer, au plus tard pour le 15 novembre 2024, un plan d'action visant à promouvoir la négociation collective. Ce plan d'action comprend un calendrier précis et des mesures concrètes visant à augmenter progressivement le taux de couverture des conventions collectives, tout en respectant pleinement l'autonomie des partenaires sociaux.

LSAP

Le LSAP propose de lier l'accès à certaines aides d'État à la conclusion d'une convention collective d'entreprise ou sectorielle.

Les entreprises actives dans un secteur pour lequel il n'existe pas de convention collective sectorielle obligatoire et qui concluent pour la première fois une convention collective d'entreprise doivent pouvoir bénéficier d'avantages fiscaux temporaires.

DP

Le DP est convaincu que les décisions relatives à l'organisation du travail devraient

être prises davantage au niveau de l'entreprise, car les employeurs et les salariés sont les mieux placés pour connaître les besoins spécifiques de leur entreprise.

Le DP renforcera donc les délégations du personnel et encouragera les possibilités de négociation au niveau de l'entreprise et, en contrepartie, examinera les règles trop rigides du droit du travail.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng veulent renforcer les conventions collectives et le dialogue social. De nombreux défis du monde du travail peuvent être relevés au mieux par les partenaires sociaux au niveau sectoriel ou

des entreprises individuelles. C'est pourquoi les partenaires sociaux doivent être soutenus dans la conclusion de nouvelles conventions.

CSV

Le CSV veut réviser les dispositions légales relatives aux conventions collectives. Il souhaite ainsi permettre des modèles de travail flexibles et obtenir de meilleures conditions de travail.

Le CSV souligne qu'il soutient pleinement la liberté syndicale et qu'il souhaite, dans l'esprit de l'accord salarial, continuer à mener des négociations salariales régulières et continues avec la CGFP.



DÉI LÉNK

Déi Lénk souhaite augmenter la proportion de salariés couverts par une convention collective en réformant le cadre légal de la négociation collective. Cette réforme doit viser à promouvoir les accords sectoriels et à renforcer le droit de grève des salariés.

ADR

L'ADR souligne d'abord qu'il s'engage pour une économie de libre-marché. Les contrats de travail doivent être négociés en premier lieu entre le salarié et l'employeur. Mais le principe de la convention collective, que ce soit au niveau de l'entreprise ou du secteur, doit avoir la priorité. En ce sens, la loi sur les conventions collectives doit être améliorée afin que les salariés et les employeurs négocient d'égal à égal. Mais la position des syndicats doit également être renforcée. Étant donné que de nombreux salariés ne seront à l'avenir pas couverts par une convention collective, l'État doit continuer à fixer des conditions-cadres.

PIRATEN

Avec 53% de salariés bénéficiant d'une convention collective, le Luxembourg est loin des 80% visés par l'UE. Le parti Pirate estime que davantage de salariés devraient bénéficier des avantages d'une convention collective. C'est pourquoi il veut s'engager à ce que davantage de conventions sectorielles soient conclues.

FOKUS

Le parti ne prend pas position sur le sujet dans son programme.

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

A l'exception des Pirates, aucun parti ne fait explicitement référence à cette directive européenne, bien que le calendrier qu'elle impose coïncide avec la première année du mandat du nouveau gouvernement.

Ni le LSAP ni le DP ne prévoient de réforme de la loi dans leur programme.

Pour le LSAP, la promotion des conventions collectives se fait exclusivement sous la forme d'un soutien financier de l'État.

Déi Lénk se prononce en faveur d'une réforme de la loi afin d'augmenter le taux de couverture de conventions collectives.

Outre la promotion des conventions sectorielles, le droit de grève doit également être renforcé (voir aussi LSAP sur le droit de grève). L'ADR veut également réformer la loi sur les conventions collectives afin de renforcer la position des syndicats dans les négociations.

Le CSV prétend certes vouloir réviser les dispositions légales. Mais cela ne concerne que les «modèles de travail flexibles». L'objectif principal de la directive européenne susmentionnée, à savoir la promotion des conventions collectives en vue d'augmenter le taux de couverture, ne figure pas dans son programme. Le CSV révèle plutôt une vision limitée de la «liberté syndicale» lorsqu'il ne l'accorde, pour le secteur public, qu'à la CGFP et veut interdire à l'OGBL l'accès à la table des négociations.

Les propositions de déi Gréng restent vagues, car elles ne désignent pas de me-

sures concrètes pour atteindre l'objectif positif qu'elles ont fixé, à savoir le renforcement du système de conventions collectives.

Le DP ne mentionne pas les conventions collectives. Pire encore: ses propositions visant à assouplir le droit du travail et à élargir par conséquent la marge de négociation uniquement à travers les délégations du personnel au niveau de l'entreprise laissent de côté la compétence de négociation des syndicats représentatifs au niveau national. Un tel projet servirait en premier lieu les intérêts des employeurs au détriment des salariés.



Salaire social minimum

L'OGBL revendique une augmentation structurelle du salaire social minimum brut de 10% afin de lutter contre le risque de pauvreté croissant et afin d'atteindre l'objectif européen de 60% du salaire médian.

LSAP

Le LSAP veut augmenter le salaire social minimum de 100 euros net au 1^{er} juillet 2024 afin d'éviter que le Luxembourg n'atteigne pas les recommandations européennes en matière de salaire social minimum (60% du salaire brut médian ou 50% du salaire brut moyen). Il veut continuer à garantir une adaptation structurelle du salaire social minimum à l'évolution économique. Le salaire social minimum doit être exonéré totalement de l'impôt sur le revenu.

DP

Le DP est favorable à l'adaptation légale prévue du salaire social minimum. Le DP veut aussi à l'avenir miser davantage sur des prestations et des crédits d'impôt socialement adaptés en faveur des bas salaires, qui ne se feraient pas au détriment de la compétitivité des entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng veulent adapter régulièrement le salaire social minimum à l'évolution des prix et des salaires et, en outre, soutenir les personnes à faibles revenus par le biais de mesures fiscales appropriées (comme le «crédit d'impôt salaire social minimum») et faire en sorte que personne, malgré le fait de travailler, ne soit menacé de pauvreté et ne dispose de moins que le budget de référence.

CSV

Le CSV veut introduire un crédit d'impôt dégressif pour les bénéficiaires du salaire social minimum et maintenir l'augmentation régulière du salaire social minimum en fonction de l'évolution des salaires et du coût de la vie.

DÉI LÉNK

Déi Lénk veulent augmenter les bas sa-

lares en fixant le salaire social minimum à 60% du salaire médian, comme le revendique la Confédération européenne des syndicats et comme le recommande la nouvelle directive européenne sur le salaire social minimum. Le salaire social minimum doit donc être immédiatement augmenté d'environ 300 euros. Le passage au salaire social minimum qualifié au bout de 10 ans de carrière doit être garanti.

ADR

En dialogue avec les syndicats et les employeurs, l'ADR veut augmenter le salaire social minimum tout en prenant des mesures fiscales pour les bas salaires (via le crédit d'impôt), de sorte que le nouveau salaire minimum net soit supérieur au seuil de pauvreté. Le salaire social minimum doit être exonéré d'impôts.

PIRATEN

Pour les Pirates, un salaire juste commence par un salaire social minimum qui maintient les gens au-dessus du seuil de pauvreté. Pour y parvenir, tout en évitant d'imposer des coûts supplémentaires aux employeurs, les Pirates estiment que le salaire social minimum (qu'il soit qualifié ou non) doit être exonéré d'impôts.

FOKUS

Pour FOKUS, l'augmentation du salaire social minimum et toutes les dispositions des conventions collectives qui en dépendent devraient être maintenues. Le salaire social minimum devrait être totalement exonéré d'impôts.

à la base légale actuelle. L'approche des Pirates est également vague, car il manque, entre autres, au moins la précision que l'évolution générale des salaires doit rester la référence pour l'adaptation du salaire social minimum.

Deux partis, le LSAP et déi Lénk, souhaitent en outre adapter le salaire social minimum vers le haut (60% du salaire brut médian ou 50% du salaire brut moyen) conformément à la recommandation de la directive européenne. Il semble toutefois que le LSAP soit plutôt pour un crédit d'impôt (l'accent est mis sur le «net») et non pour une augmentation réelle et structurelle du salaire brut comme le demande l'OGBL (en plus de l'adaptation périodique à l'évolution générale des salaires), même s'il est également question d'adaptations «structurelles» à l'évolution économique.

En ce qui concerne la fiscalité, le LSAP, FOKUS et les Pirates prévoient une exonération totale d'impôts pour le salaire social minimum. La déclaration de l'ADR à ce sujet ne vaut pas grand-chose, car elle est relativisée par le fait qu'il veut «vérifier» et «si possible» mettre en œuvre cette mesure.

Le DP et le CSV promettent des crédits d'impôt sans indiquer de montant concret, contrairement à déi Gréng, qui donne comme ligne directrice pour ses mesures fiscales le budget dit de référence. Il en va de même pour l'ADR.

Déi Lénk aborde un point important: à savoir que le passage à un salaire social minimum qualifié au bout de dix ans dans une profession doit être garanti.

Il est également intéressant que FOKUS fasse référence aux liens entre les conventions collectives et le salaire social minimum légal.

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

L'OGBL salue le fait que quasiment tous les partis veuillent adapter le salaire social minimum légal tant à l'évolution des prix qu'à l'évolution générale des salaires – quasiment tous, car la déclaration de l'ADR reste très vague et ne se réfère pas

Réduction légale du temps de travail

L'OGBL se prononce en faveur d'une réduction légale du temps de travail. La mise en œuvre concrète de cette réduction au niveau de l'entreprise et du secteur doit ensuite être réglée dans le cadre des négociations collectives. Des modèles de temps de travail plus flexibles, qui dépassent le cadre légal, ne peuvent être introduits que par voie de convention collective. Par ailleurs, l'OGBL revendique la 6^e semaine de congé payé.

Introduction de la 6^e semaine de congé légal

LSAP

Le LSAP défend une augmentation des congés annuels payés dans le secteur privé à 6 semaines, soit de 26 à 30 jours de congé.

DÉI LÉNK

Déi Lénk propose une réduction du temps de travail à court terme en introduisant une sixième semaine de congé à partir de 2024 pour tous les salariés.

Aucun des autres partis ne propose une augmentation des congés légaux. Pas même un seul jour de congé supplémentaire!

Réduction légale du temps de travail avec maintien intégral de salaire

LSAP

Le LSAP est favorable à une réduction du temps de travail hebdomadaire à 38 heures sans perte de revenu. Il prévoit de réaliser des projets pilotes pour la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans différents secteurs. Suite à ces projets pilotes, il prévoit de mettre en place, le cas échéant, un programme cadre et de subventions pour aider les entreprises à passer avec succès à un temps de travail raccourci.

DP

L'étude commandée par le gouvernement sur les opportunités et les dangers d'une réduction générale du temps de travail a clairement démontré pour le DP qu'il y

a, dans les conditions actuelles, plus de dangers potentiels liés à une réduction du temps de travail que d'opportunités avérées d'une telle réduction. Le DP ne veut en aucun cas se fermer à une discussion sur des modèles modernes de temps de travail et il est prêt à soutenir les entreprises pour qu'elles testent des réductions du temps de travail sur une base volontaire.

CSV

Le CSV est ouvert à des accords sur des réductions du temps de travail au niveau de l'entreprise. Il s'oppose à une réduction légale et générale du temps de travail.

DÉI LÉNK

Déi Lénk a l'intention de mettre en œuvre la semaine de 32 heures sans perte de salaire d'ici 2030, en commençant par une loi-cadre qui prévoit une réduction progressive du temps de travail et qui, pendant une période de transition, encourage la réduction du temps de travail par le biais de conventions collectives dans différents secteurs afin de répondre aux besoins spécifiques des salariés. Le temps de travail hebdomadaire maximal doit être réduit au fur et à mesure et limité à 40 heures en 2030. Durant la phase de transition, un paquet d'aides sera prévu pour les petites et moyennes entreprises. Le recours aux heures supplémentaires sera limité par le fait qu'elles seront entièrement soumises à des cotisations et à l'impôt.

ADR

L'ADR s'oppose à une réduction générale du temps de travail.

FOKUS

FOKUS est sceptique à l'égard d'une réduction générale et structurelle du temps de travail, car une telle réduction ne résoudrait aucun problème, mais en créerait beaucoup d'autres. FOKUS est toutefois favorable à une réduction du temps de travail et à un financement compensa-

toire chaque fois que cela s'avère judicieux, utile et productif pour la société.

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

Un monde sépare les partis sur la question de la réduction légale du temps de travail avec maintien intégral de salaire. Le LSAP et déi Lénk tirent dans la même direction que l'OGBL.

Le LSAP et déi Lénk se prononcent aussi bien pour l'introduction légale de la 6^e semaine de congé payé que pour la réduction légale et générale du temps de travail hebdomadaire avec maintien intégral de salaire. Les deux partis prévoient des projets-pilotes ou des périodes de transition avec des aides de l'État.

En revanche, le DP, le CSV et l'ADR s'opposent à la fois à la 6^e semaine de congé légal et à la réduction légale du temps de travail hebdomadaire.

Alors que le DP annonce au mieux un soutien de l'Etat aux entreprises pour des réductions du temps de travail «volontaires», «à titre d'essai», le CSV propose ce qui est déjà possible légalement aujourd'hui et qui a été négocié par l'OGBL dans certaines conventions collectives, à savoir des réductions du temps de travail «convenues au niveau de l'entreprise». En raison de ses déclarations programmatiques, FOKUS fait également partie de ce bloc de partis opposés à une réduction.

Déi Gréng et les Pirates ne se prononcent pas sur ce bloc thématique important pour le monde du travail.

Organisation générale du temps de travail

DP

Pour le DP, certains instruments du droit du travail n'ont pas atteint l'objectif souhaité, entraînent une charge administrative importante, sont restés sans effet ou ne sont pas dans l'intérêt des salariés, comme les règles rigides et inflexibles en matière de temps de travail. Le DP souligne qu'il vise une flexibilisation du temps de travail «favorable à la famille» en supprimant les règles rigides actuelles et en introduisant une annualisation du temps de travail (par exemple 1 800 heures). Ce faisant, la protection des salariés doit être garantie, par exemple sous la forme du maintien de la durée de travail maximale par jour et par semaine actuellement en vigueur. Comme cela va à l'encontre de la directive européenne sur le temps de travail, le DP souhaite réformer cette dernière.

Les heures de travail doivent à l'avenir pouvoir être négociés individuellement entre le salarié et l'employeur, sans être inutilement contraints par un droit du travail inflexible. Les salariés et les employeurs qui ne le souhaitent pas doivent toutefois pouvoir continuer à se référer à la réglementation existante.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng souhaite laisser aux partenaires sociaux la liberté de mettre en place de nouveaux modèles de temps de travail et évaluer et réviser la loi de 2016 sur le temps de travail en concertation avec les partenaires sociaux afin de déboucher sur un «assouplissement équilibré» dans l'intérêt des employeurs et des salariés.

En outre, ils souhaitent soutenir et accompagner les entreprises qui souhaitent tester de nouveaux modèles de temps de travail.

CSV

Le CSV veut remodeler l'organisation du temps de travail – en dialogue avec les partenaires sociaux.

ADR

L'ADR soutient toutes les mesures visant à assouplir les heures de travail. Cette flexibilité doit être définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en concertation avec les syndicats. La flexi-

bilité du temps de travail, qui consiste à répartir la semaine de 40 heures sur plusieurs mois, doit présenter des avantages pour l'employeur et le salarié et ne peut être convenue qu'entre eux.

PIRATEN

Les Pirates souhaitent promouvoir des modèles de travail flexibles, sous forme d'horaires flexibles et de périodes de référence d'un an. Le temps de travail ne doit toutefois pas dépasser le cadre légal de 48 heures par semaine. Les partenaires sociaux doivent également être impliqués afin d'élaborer avec les entreprises la période de référence à appliquer.

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

Le LSAP et déi Lénk ne disent rien de fondamental sur ce sujet. Il faut donc en conclure qu'ils s'en tiennent à la loi sur le temps de travail de 2016, en plus de leurs propositions sur la réduction du temps de travail et son aménagement.

Le DP n'a apparemment toujours pas digéré cette loi sur le temps de travail, dans le cadre de laquelle l'OGBL a réussi à empêcher une flexibilisation négative des heures de travail, appuyée très fortement par le patronat, contre les intérêts des salariés du Luxembourg. Le DP promet au patronat de faire une nouvelle tentative en dissolvant les «réglementations rigides actuelles» et en introduisant une flexibilisation totale du temps de travail sous forme d'une période de référence d'un an (*sic!*). Le fait que cette attaque anti-salariale sur les heures de travail aille même à l'encontre de la directive européenne sur le temps de travail ne semble pas déranger outre mesure le DP: «Nous nous efforcerons donc de réformer la directive européenne actuelle sur le temps de travail». Rien moins que cela!

Le DP dissimule à l'électeur que la loi de 2016 permet aux partenaires sociaux, au niveau des conventions collectives, de procéder à un aménagement plus flexible des heures de travail! Il le fait sciemment, car dans son programme électoral, le DP ne se contente pas d'ignorer dans son programme les conventions collectives, mais remet en question la compétence de négociation des syndicats dans son ensemble (voir le chapitre «Conventions collectives de travail»).

En ce sens, le DP dérive complètement vers l'idéologie néolibérale en présentant

de manière enchantée la relation de travail entre l'employeur et le salarié comme si les deux se trouvaient sur un pied d'égalité: «A l'avenir, les heures de travail doivent pouvoir être négociés individuellement entre l'employé et le salarié, sans être inutilement limités par un droit du travail inflexible». Les salariés qui ne le souhaitent pas peuvent, selon le DP, «continuer à se référer à la réglementation existante». Le DP fait-il allusion à la flexibilisation totale qu'il souhaite introduire dans la loi sous la forme d'une annualisation du temps de travail?

Conclusion: Rarement un parti a osé proposer aux électeurs une telle attaque contre les intérêts du salariat en matière de temps de travail. La réponse de l'OGBL: 1) Un «no-go». Le DP franchit une ligne rouge foncée! 2). L'OGBL précise encore une fois qu'en matière de temps de travail, le droit du travail a pour mission première de protéger les salariés contre les excès de toutes sortes en matière de temps de travail, ce qui n'empêche pas que le droit du travail ouvre, dans une certaine mesure et dans un certain cadre, des marges de manœuvre pour fixer, garantir et maintenir sous contrôle, par la voie des conventions collectives, des dérogations à l'organisation de temps de travail au niveau des entreprises ou au niveau sectoriel.

Contrairement au DP, déi Gréng souligne



la compétence des partenaires sociaux en matière de négociation pour l'aménagement de nouveaux modèles de temps de travail et insiste sur le fait qu'une «flexibilisation équilibrée» ne peut être atteinte que par cette voie.

Le CSV laisse entendre, sans préciser davantage, qu'il souhaite «réaménager la législation sur le temps de travail en dialogue avec les partenaires sociaux». Le lien important entre la loi sur le temps de travail et les conventions collectives n'est toutefois pas mentionné.

La position de l'ADR est confuse et opaque. Il manque des définitions claires pour pouvoir déterminer ce qui est réellement visé. Si la «négociation entre les partenaires sociaux» fait référence aux conventions collectives, que signifient alors 1) la déclaration «accord entre l'employeur et le salarié après consultation du syndicat» et 2) celle selon laquelle la «répartition du temps de travail sur plusieurs mois ne peut être réglée qu'entre l'employeur et le salarié»? Quoi alors?

Les Pirates font une déclaration creuse. La loi de 2016 permet en effet des périodes de référence plus longues par le biais des conventions collectives. Si les Pirates, par «impliquer les partenaires sociaux», ne veulent pas dire la convention collective, ils proposent alors une détérioration de la loi.

Travail du dimanche et heures d'ouverture

LSAP

Le LSAP s'oppose au travail du dimanche. Les exceptions à la règle générale ne doivent être possibles que dans la mesure où elles sont négociées dans le cadre d'une convention collective et qu'elles accordent aux salariés des avantages par rapport aux dispositions légales existantes.

DP

Le DP s'engage en faveur d'une réforme du temps de travail dominical. En plus de la libéralisation des heures d'ouverture, le DP veut permettre à chaque salarié de travailler jusqu'à huit heures le dimanche. Le DP veut libéraliser les heures d'ouverture dans le commerce de détail et permettre une ouverture générale le dimanche, sans qu'il soit nécessaire d'en faire la demande par le biais d'une dérogation.

CSV

Le CSV veut lancer un débat sur l'allongement des heures d'ouverture. Un tel débat aurait dû avoir lieu depuis longtemps.

DÉI LÉNĀ

Déi Lénk souhaite maintenir des heures

d'ouverture légales raisonnables afin de garantir une compatibilité de la vie familiale pour les personnes travaillant dans l'entreprise.

ADR

Pour l'ADR, le travail du dimanche doit rester une exception et n'être autorisé que lorsque cela est nécessaire. Hormis le dimanche, l'ADR défend toutefois la position selon laquelle les entreprises devraient bénéficier de la plus grande flexibilité possible tout en rémunérant leurs salariés de manière appropriée.

PIRATEN

Les Pirates misent sur la flexibilité grâce à une convention collective sectorielle pour le commerce. Ils veulent ainsi garantir que le travail dominical soit toujours strictement conforme à la protection des salariés.

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

La position du LSAP correspond parfaitement à la ligne de l'OGBL. Chez déi Lénk, l'orientation est également la même. Il en va de même chez les Pirates, qui, tout en se prononçant pour ce qu'ils appellent une «flexibilisation» du travail dominical, veulent toutefois lier une convention collective sectorielle dans le commerce pour protéger les intérêts des salariés.

Avec son intention de libéraliser le travail dominical, le DP, un parti qui met constamment en avant son «esprit de famille», foule aux pieds les intérêts familiaux et privés de tous ceux qui travaillent dans le commerce et qui ne bénéficient pas comme les autres du télétravail ou d'un travail limité aux jours de la semaine. Ceci est inacceptable pour l'OGBL. Il s'agit également d'une ligne rouge.

Le débat annoncé par le CSV sur les heures d'ouverture prolongées n'augure rien de bon non plus pour les salariés concernés. L'OGBL est contre une prolongation des heures d'ouverture. Les conditions préalables à celles-ci ne sont actuellement pas réunies (entre autres, l'extension générale des conventions collectives dans le commerce, notamment dans le commerce de détail). Cette dernière remarque est également valable en ce qui concerne la position de l'ADR.





Télétravail et droit à la déconnexion

LSAP

Le LSAP insiste sur le fait que le droit à la déconnexion et l'accord entre les partenaires sociaux sur le télétravail doivent être strictement respectés.

DP

Le DP veut renforcer le droit à la déconnexion. En collaboration avec les partenaires sociaux, il veut s'engager pour que ce droit soit respecté dans tous les domaines.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng souhaite mettre en œuvre rapidement le droit à la déconnexion sur la base des propositions des partenaires sociaux.

Là où la nature de l'activité le permet, ils plaident pour un minimum de 2 jours de télétravail pour tous les salariés, qu'ils habitent dans la région frontalière ou au Luxembourg. Pour ce faire, des accords correspondants doivent être conclus avec les pays voisins.

CSV

Le CSV veut élaborer un cadre juridique clair et fiable pour le télétravail.

ADR

Pour l'ADR, il faut une législation sur le télétravail qui régleme tous les droits et obligations nécessaires, tant pour le salarié que pour l'employeur, afin d'éviter les abus de part et d'autre. Le principe de l'accord mutuel entre l'employeur et le salarié, en concertation avec les syndicats, doit y être ancré. Le télétravail ne doit être ni un droit, ni une obligation, mais il faut réfléchir à une prime pour les salariés dont le travail ne permet pas le télétravail.

L'ADR souligne en outre que la nouvelle loi sur le droit à la déconnexion présente de nombreux avantages, mais qu'elle ne concernerait en principe que les entreprises ayant une délégation de personnel ou une convention collective et qu'elle devrait donc être étendue.

PIRATEN

Outre le droit à la déconnexion, les Pirates souhaitent encourager le télétravail par des allègements fiscaux, tant pour les entreprises que pour les salariés travaillant à domicile. Les salariés qui ne peuvent pas faire de télétravail doivent bénéficier d'une augmentation de l'indemnité kilométrique à 115 euros.

cords entre les syndicats et l'UEL lors de la précédente législature. L'OGBL est plutôt sceptique quant aux avantages pour les télétravailleurs tels qu'ils sont proposés par l'ADR et les Pirates, car ils opposent une catégorie de travailleurs à une autre. Le travail à domicile devrait être traité de la même manière que le travail en entreprise. L'OGBL n'est pas non plus favorable à des avantages fiscaux pour les entreprises qui permettent le télétravail.

Les partis sont généralement sujettes à un malentendu selon lequel un droit à la déconnexion aurait été introduit ou est en cours d'introduction. Il faut partir du principe que l'employeur n'a pas en soi le droit de poursuivre le salarié en dehors de ses heures de travail. L'accord, qui a désormais été intégré dans une loi, vise justement à mettre en œuvre le respect du droit du salarié à ne pas être joignable en dehors de ses heures de travail dans toutes les entreprises. Cela doit désormais être mis en œuvre au cours des trois prochaines années par le biais d'accords d'entreprise ou de conventions collectives. L'ADR a d'ailleurs tort lorsqu'il estime que cela ne s'applique qu'aux entreprises ayant des délégations du personnel ou qui sont couvertes par des conventions collectives. La loi prévoit au contraire que chaque entreprise doit respecter le droit à la déconnexion.

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

En ce qui concerne le télétravail et le droit à la déconnexion, les partis ne disent pas grand-chose de fondamental, puisque ces deux sujets ont déjà été réglés par des ac-

Formation professionnelle continue

Pour l'OGBL, la formation professionnelle continue est un élément clé pour l'adaptation des salariés à la transition écologique tout comme à la transformation numérique. Dans ce contexte, les offres doivent être développées et adaptées de manière prospective; il faut surtout renforcer les droits des salariés et introduire un droit réel à la formation continue.



LSAP

Le LSAP se prononce en faveur d'un élargissement de l'offre de formation continue afin de préparer les salariés à l'utilisation des nouvelles technologies. Les entreprises doivent être encouragées à participer à ces programmes afin de maintenir l'employabilité de leurs salariés.

DP

Le DP mentionne le «Skillsdësch» mis en place par la tripartite et souhaite mettre en œuvre les conclusions de l'étude de l'OCDE réalisée à ce sujet [celles-ci vont en partie dans le sens des revendications de l'OGBL, comme par exemple la mise en place d'un organe national à caractère tripartite pour l'orientation stratégique et le contrôle de la qualité de la formation professionnelle continue). En outre, le DP veut augmenter le cofinancement public de la formation continue, notamment en ce qui concerne la numérisation et le développement durable. L'introduction de bons de formation continue suivant le modèle néerlandais doit également être examinée. Le Centre de compétences de l'Université doit être développé davantage.

DÉI GRÉNG

Pour déi Gréng, il s'agit avant tout de s'adapter à des emplois plus verts et plus durables. Par conséquent, les offres de formation continue doivent être adaptées et une «Luxembourg Energy Transition School» doit être créée. Une stratégie nationale de qualification et de formation continue doit être introduite et accompagnée par un «Skillsdësch» élargi au «Skillsrot» (pas d'indications). En outre, des programmes d'adaptation à une économie plus digitale et plus verte doivent être lancés, notamment pour les salariés particulièrement vulnérables. Il s'agit ici d'adapter les incitations financières et de prévoir que cela soit pris en compte pour le calcul de la pension au-delà de l'âge de



27 ans. Enfin, une indemnité de remplacement de salaire doit être prévue par l'ADEM, afin de permettre des réorientations professionnelles nécessitant une qualification supplémentaire.

CSV

Le CSV prévoit une stratégie nationale pour les «compétences et le conseil». La formation continue doit être massivement développée, les offres doivent être adaptées à la numérisation et aux nouveaux emplois en collaboration avec, entre autres, les chambres professionnelles et les fédérations patronales (les syndicats ne sont pas mentionnés), et les mesures «adaptées» dans les entreprises doivent être encouragées de manière ciblée. Les entreprises privées doivent être dédommagées financièrement si le salarié concerné accepte ensuite un poste dans le service public. La commercialisation des offres de formation continue doit également être davantage encouragée.

DÉI LÉNK

Déi Lénk prévoit l'introduction d'un compte épargne-temps pour la formation continue tout au long de la vie. Par ailleurs, les offres de formation doivent être adaptées aux changements technologiques.

ADR

Pour l'ADR, la formation continue n'est un thème que dans le contexte du chômage. Dans ce domaine, les entreprises et l'ADEM doivent se rapprocher. L'ADEM doit également financer des formations de longue durée, comme l'Ecole de la 2e chance, des cours d'informatique et des formations pour les infirmiers. Sinon, il doit y avoir des offres spécifiques pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

PIRATEN

Les Pirates veulent que les reconversions concernant les «professions d'importance systémique» soient intégralement financées par l'ADEM; par ailleurs, la formation continue n'est pas mentionnée dans le programme.

FOKUS

Chez FOKUS, la formation continue n'est pas évoquée (sauf pour la police), mais le «biergerlechen Dëngscht» (service civil) de 9 mois prévu doit être considéré comme la «suite logique» de la formation et être sanctionné par un diplôme.

LSAP, DP, Gréng et CSV prévoient également un développement spécifique de la formation continue pour différents profils professionnels et secteurs, que nous ne pouvons pas aborder ici par manque de place.

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

Dans l'ensemble, on constate qu'au moins pour les grands partis, le développement de la formation continue est un thème important, notamment dans le contexte de la transition numérique et écologique. Au minimum le DP et éventuellement déi Gréng semblent répondre à la revendication de l'OGBL visant à accompagner la formation continue d'un nouvel organe à caractère tripartite.

Ce qui manque toutefois totalement, c'est une extension des droits des salariés. Le «droit à la formation continue» n'est évoqué par aucun parti, pas plus que l'exten-

sion du congé individuel de formation. Seuls déi Lénk, qui n'abordent le sujet que de façon marginale, prévoient une amélioration pour les salariés avec l'introduction de comptes de formation, mais les détails restent flous.

L'OGBL avait également suggéré de faire payer davantage les employeurs qui ne font pas d'efforts en matière de formation initiale et continue, afin d'améliorer le financement de la formation professionnelle continue. Aucun parti ne le demande; au contraire, le CSV et le DP vont clairement dans le sens d'un soutien financier accru aux entreprises.

Protection de l'emploi

Le thème de la formation professionnelle continue est étroitement lié à la création de nouveaux profils professionnels ainsi qu'au maintien des emplois existants. Dans ce contexte, l'OGBL revendique une réforme de la législation relative aux plans de maintien dans l'emploi et aux plans sociaux, ainsi qu'une amélioration des droits des salariés en cas de faillite.

Plus particulièrement, des bilans sociaux doivent être obligatoirement mis en place dans toutes les entreprises, en collaboration avec la délégation du personnel, afin de prévoir les adaptations nécessaires dans la structure salariale de l'entreprise, les profils professionnels et les mesures de formation qui en découlent. Une réforme des plans sociaux et des plans de maintien dans l'emploi figurait déjà dans le programme de coalition de 2018, mais elles ont été abandonnées malgré des discussions parfois constructives au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ).

Se prononcent en faveur d'une réforme des plans sociaux et des plans de maintien dans l'emploi: le LSAP (qui prévoit la poursuite des discussions au sein du CPTÉ), déi Gréng (une réforme des plans de maintien dans l'emploi avec l'objectif d'éviter «à tout prix» les plans sociaux) ainsi que le CSV.

Déi Lénk ne demande pas de réforme, mais se prononce en faveur d'un renforcement des possibilités de contrôle de la part des délégations du personnel lors de la mise en œuvre des plans sociaux et des plans de maintien dans l'emploi ainsi que des licenciements collectifs. Les délégations, tout comme les salariés individuels, devraient avoir le droit de contester les licenciements économiques dans les entreprises qui font des bénéfices.

Le LSAP et déi Lénk plaident pour une amélioration des droits des salariés en cas de faillite.

Le DP veut plutôt renforcer le droit des employeurs à une deuxième chance et n'aborde pas la question des salariés. Déi Gréng veulent achever la réforme de la loi sur les faillites, mais n'abordent pas non plus les droits des salariés.

Pour l'ADR, les Pirates et FOKUS, la question de la protection de l'emploi n'est même pas abordée.

Aucun parti n'a repris le concept d'un bilan social obligatoire dans les entreprises, alors qu'il s'agirait sans aucun doute d'une mesure importante pour éviter les licenciements et pour mettre en œuvre, au niveau de l'entreprise, la transition écologique et numérique sans provoquer de bouleversement social.



Fiscalité

L'OGBL revendique une fiscalité socialement plus juste: une exonération d'impôts pour le salaire social minimum (avant application des crédits d'impôt), un aplatissement du «Möttelstandsbockel» par un déplacement de la progressivité de l'impôt et des taux d'imposition supplémentaires et plus élevés pour les très hauts revenus.

Adaptation du barème fiscal à l'inflation

La demande visant à introduire par la loi un mécanisme d'adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation n'a pas été retenue lors de la réforme fiscale de 2016. Avec pour conséquence, depuis lors, que les ménages ont été exposés à huit reprises (!) à des augmentations réelles d'impôts («progression froide») qui ont entraîné une perte considérable de pouvoir d'achat. Sous la pression de l'OGBL, il a été décidé lors de la dernière tripartite d'adapter le barème fiscal de l'ordre de 2,5 tranches d'indexation à partir du 1er janvier 2024.

Le barème fiscal doit donc encore être adapté à hauteur de 5,5 tranches d'indexation (14,55%) pour que la perte réelle de pouvoir d'achat soit compensée! Telle est la situation en septembre 2023. A ce stade, on ne connaît pas le nombre de tranches indiciaires qui seront déclenchés en raison de l'inflation au cours de la prochaine législature. Une chose est claire pour l'OGBL. Il n'acceptera pas que l'index continue à s'évaporer à cause d'un barème fiscal qui n'est pas automatiquement adapté à l'inflation! Nous ne voulons pas d'un index dont le montant net est manipulé! La progression froide doit être abolie!

LSAP

Le LSAP veut que le niveau inférieur de la première tranche de revenus soit adapté chaque fois qu'une tranche indiciaire est déclenchée. L'exigence de l'OGBL d'une adaptation automatique légale de l'ensemble du barème des impôts à l'inflation n'est donc pas retenue.

Concernant le retard des 5,5 tranches s, le LSAP en tient toutefois compte indirectement dans sa proposition de réforme générale du barème des impôts.

DP

Afin de protéger les revenus moyens des effets de la progression froide, le DP souhaite adapter régulièrement le barème fiscal à l'inflation.

Une déclaration intéressante, alors que la ministre des Finances issue du DP n'a jusqu'à présent jamais cessé d'affirmer (à tort) que l'adaptation du barème fiscal à l'inflation profiterait en premier lieu aux hauts revenus. N'en parlons plus. Pour sa part, la proposition du DP reste floue, car elle ne précise pas ce que signifie «régulièrement». Le DP ferait bien de le préciser avant les élections: adaptation automatique ou non. Pour l'instant, cela ne semble pas être le cas. Et qu'en est-il du retard de l'ordre de 5,5 tranches? Elles ne semblent plus compter pour le DP.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng ne font aucune déclaration sur ce sujet important.

CSV

Le CSV veut débiter sa réforme fiscale en adaptant intégralement le barème fiscal de l'effet de l'inflation. Cela se fera par étapes.

Le CSV semble vouloir adapter les 5,5 tranches d'indexation dans le barème fiscal. La question de savoir ce qu'il en sera des futures tranches d'indexation reste totalement sans réponse! Comme le CSV ne mentionne pas une adaptation automatique légale du barème d'imposition, il faut partir du principe qu'il n'en veut pas. Un point négatif important.

DÉI LÉNK

Pour déi Lénk, le barème fiscal doit à nouveau être adapté automatiquement à l'inflation afin d'éviter des hausses d'impôts dissimulées.

Déi Lénk veut donc satisfaire la revendication de l'OGBL. Toutefois, il ne se prononce

pas non plus sur le retard de 5,5 tranches.

ADR

L'ADR s'oppose à l'augmentation dissimulée d'impôts que représente la dite «progression froide», c'est pourquoi le barème fiscal doit être régulièrement et automatiquement adapté à l'inflation. Il en va ici de même que pour déi Lénk.

PIRATEN

Les Pirates s'engageront en faveur d'une indexation annuelle du barème fiscal, mais celle-ci sera plafonnée à la tranche la plus élevée du barème... Il s'agit en l'occurrence d'un plafonnement de la tranche la plus élevée du barème.

Les Pirates visent donc également une adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation, avec un écart faible pour les revenus élevés à très élevés. Là encore, rien n'est dit sur le retard des 5,5 tranches.

FOKUS

FOKUS défend un barème fiscal réformé, régulièrement adapté à l'inflation. Une telle décision doit être prise au début de la législature.

Réforme du barème fiscal

LSAP

Le LSAP souhaite une réduction considérable de la charge fiscale pour les contribuables à faibles et moyens revenus. Pour ce faire, la progressivité des taux de base de l'impôt sur le revenu doit se déplacer vers le sommet de la distribution. Le LSAP souhaite en outre que les revenus inférieurs ou égaux au salaire social minimum inconditionnel ne soient plus soumis à l'impôt sur le revenu. Pour les revenus imposables compris entre 26 067 euros et 48 837 euros, les taux des tranches respectives du barème ne devraient augmenter que d'un point de pourcentage. Inversement, les taux de chacune des quatre tranches suivantes du barème de base augmenteraient de deux points de pourcentage au lieu d'un point actuellement. Un taux de 40 % pour la tranche de revenus comprise entre 48 837 et 60 000 euros. Pour la tranche de revenus comprise entre 60 000 et 100 000 euros, le taux serait de 42 % ; 44 % pour la tranche de revenus comprise entre 100 000 et 180 000 euros; 46% pour la tranche de revenus comprise entre 180 000 et 300 000 euros. Deux tranches supplémentaires de 48% et 49% seraient introduites respectivement pour les revenus supérieurs à 300 000 euros et 500 000 euros.

Les propositions du LSAP reflètent pour l'essentiel les préoccupations de l'OGBL mentionnées ci-dessus. Il manque toutefois une précision concernant le taux d'imposition d'entrée pour les 26 067 euros mentionnés plus haut.

DP

Dans le cadre de l'individualisation visée par le DP, ce dernier veut continuer à s'engager pour alléger la charge fiscale des ménages à faible et moyen revenus. Le DP s'oppose à une nouvelle augmentation du taux d'imposition maximal ainsi qu'à une hausse générale de l'impôt sur le revenu.

Le DP ne fournit malheureusement pas d'indications plus précises dans son programme électoral concernant ce sujet central: il s'en tient à une déclaration générale en faveur d'un allègement des petits et moyens revenus. Le DP rejette toutefois clairement la revendication de l'OGBL visant à taxer davantage les très hauts revenus.

CSV

Le CSV veut que le taux d'imposition initial ne s'applique plus à un revenu imposable annuel de 11 265 mais qu'à partir de 15.000, les tranches d'imposition doivent être élargies à 2 500 euros. Une tranche d'imposition supplémentaire de 43% serait introduite pour les revenus annuels supérieurs à 500 000 euros.

Contrairement au LSAP qui, outre l'exonération fiscale du salaire social minimum, parvient dans son modèle de réforme à ralentir la progression de l'impôt par le biais des taux d'imposition s'appliquant aux différentes tranches d'imposition et à aplanir ainsi le «Möttelstandsbockel», le CSV le fait par le biais de tranches d'imposition plus larges.

Le taux d'imposition supplémentaire de 43% à partir d'un demi-million d'euros sert toutefois de vitrine. En effet, la charge fiscale s'appliquant à partir d'un demi-million d'euros de revenu annuel est également allégé dans l'ensemble en raison de l'allègement fiscal que le CSV veut réaliser dans d'autres segments du barème fiscal. On fait ici croire à quelque chose qui n'est pas.

Et c'est là que réside le problème: comme le CSV ne prévoit pas d'augmenter les impôts sur les très hauts revenus, il n'y a pour les bas revenus et surtout les revenus moyens pas de contrepartie financière à l'allègement proposé par le CSV. Un problème qui ne s'amenuise pas au regard des autres propositions du CSV en matière fiscale. Au contraire.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng veulent supprimer les injustices actuelles entre les trois classes d'imposition, alléger la charge fiscale des ménages à faible et moyen revenus jusqu'à trois fois le salaire social minimum et prendre en compte les familles avec enfants. La progressivité dans le barème fiscal doit être augmentée, tout comme le taux d'imposition maximal.

Dans l'optique d'une réforme fiscale (individualisation et suppression des tranches d'imposition), leurs propositions, formulées en termes généraux, vont dans la bonne direction (allègement des faibles et moyens revenus, augmentation de la progressivité et du taux d'imposition maximal). Ils ne prévoient pas d'exonération d'impôt pour le salaire social minimum.

DÉI LÉNK

Déi Lénk veut réduire la progressivité de l'impôt pour les revenus les plus faibles. En contrepartie, il veut augmenter la progressivité pour les revenus élevés et augmenter progressivement le taux d'imposition maximal, jusqu'à un impôt de 50% pour les revenus les plus élevés. Sur ce point, les propositions formulées en termes généraux rejoignent les conceptions de l'OGBL, y compris la proposition d'un taux d'imposition maximal de 50% pour la tranche de revenus la plus élevée.

ADR

En raison de la situation économique et financière prétendument difficile du pays, l'ADR ne veut pas promettre une réforme fiscale générale pour la prochaine législature, mais s'oriente vers des ajustements concrets, notamment pour remédier aux soi-disant «cas difficiles». Il veut également défiscaliser le salaire social minimum. Il ne veut pas augmenter le taux d'imposition maximal et ne prévoit donc pas de taux d'imposition supplémentaires. L'ADR propose d'adapter à la hausse le montant à partir duquel on commence à payer l'impôt, qui n'a pas évolué depuis 2009. L'ADR peut en outre envisager l'introduction de tranches supplémentaires dans la progressivité du barème fiscal, notamment pour que la charge des bas salaires n'augmente pas aussi rapidement (1% au lieu de 2%). En ce sens, les tranches d'imposition seraient élargies et le «Möttelstandsbockel» serait supprimé.

L'ADR ne promet rien («pas de réforme fiscale générale»), «peut imaginer», prétend «vouloir quelque chose», mais «l'examiner d'abord» et le mettre en œuvre «si possible». A de nombreux endroits du programme électoral de l'ADR, on se heurte à cette manière abstraite de faire des propositions électorales. On y trouve tout et son contraire. Mais une chose semble claire: à plusieurs reprises, donc également à d'autres endroits du programme électoral, l'ADR souligne qu'il ne veut pas imposer une charge supplémentaire aux très hauts revenus, mais qu'il veut même davantage les favoriser.

PIRATEN

Les Pirates veulent abolir les tranches d'imposition existantes. Pour les Pirates, il est inacceptable que notre système fiscal continue de récompenser un mode de vie et à en pénaliser un autre. L'objectif est une imposition individuelle complète. Le

salaires sociaux minimums doivent être et continuer à être exonérés d'impôts. Les Pirates recommandent d'augmenter le taux d'imposition maximal actuel de 42% à 47%. Cette augmentation doit se faire par l'introduction de tranches d'imposition supplémentaires allant jusqu'à 600 000 euros par personne et par revenu annuel. Cela signifie que, pour une personne dont le revenu annuel est supérieur à 200 000 euros, chaque euro gagné sur un revenu de plus de 200 000 euros sera imposé à 44 % au lieu de 43 %, puis pour chaque euro supplémentaire gagné à partir de 400 000 euros, cet euro sera imposé à 45 % d'impôt, et ainsi de suite.

Ces propositions correspondent pour l'essentiel aux revendications de l'ÖGB. Il manque toutefois une déclaration sur la progressivité du barème fiscal, notamment pour la tranche moyenne de l'impôt sur le revenu.

FOKUS

Pour FOKUS, les revenus les plus faibles doivent être en grande partie exonérés d'impôts (le salaire social minimum doit être totalement exonéré d'impôts) et la progressivité pour les revenus moyens doit être ralentie.

Il manque chez FOKUS également des propositions concrètes. Saluons l'exonération d'impôts sur le salaire social minimum et la volonté d'alléger la charge des petits et moyens revenus. Point négatif: comme pour le CSV, pas d'augmentation de l'imposition des très hauts revenus. Ici aussi, la question de la contrepartie financière se pose.

Crédits d'impôt, allègements fiscaux selon la situation sociale, autres avantages fiscaux

LSAP

Le LSAP recommande une généralisation graduelle de l'imposition individuelle, accompagnée de l'introduction d'un nouveau barème d'imposition unique. Ce changement de paradigme doit à terme garantir un modèle fiscal neutre par rapport au mode de vie des individus. Afin de prendre en compte les dépenses liées aux enfants, le LSAP recommande l'introduction d'un crédit d'impôts pour chaque enfant du ménage. En attendant l'introduction d'un barème d'imposition unique, le LSAP propose soit de redéfinir la classe

d'imposition 1A dans le sens d'une réduction de l'imposition des faibles et moyens revenus, soit de prévoir une période de transition de cinq ans pour les veuves et les veufs. Une nouvelle augmentation du crédit d'impôts pour les familles monoparentales (CIM) doit être examinée au cours de la prochaine législature, en tenant compte du nombre d'enfants à charge. Pour l'entrée dans la vie professionnelle, le LSAP veut introduire un abattement fiscal allant jusqu'à 200 euros pour une durée de 5 ans, qui diminuera progressivement jusqu'à zéro à partir d'un revenu annuel brut de 100 000 euros.



DP

Le DP veut continuer à miser davantage sur les prestations et les crédits d'impôts socialement adaptés en faveur des bas salaires, qui ne doivent pas se faire au détriment de la compétitivité des entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises. Il souhaite revoir les abattements et la déductibilité en matière d'impôts sur le revenu et, le cas échéant, adapter les lois fiscales afin de répondre aux exigences et aux réalités du monde du travail moderne.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng veulent surtout soutenir les personnes à bas revenus (par exemple: crédit d'impôts pour le salaire social minimum)

et s'assurer que personne ne soit menacé de pauvreté et ne dispose de moins que le budget de référence tout en ayant un travail.

Ils veulent augmenter le montant maximal du crédit d'impôts pour les familles monoparentales. Les possibilités actuelles de déductions fiscales doivent être analysées sur la base de considérations de politique sociale et financière et, le cas échéant, être adaptées.

CSV

Le CSV veut introduire un crédit d'impôt dégressif pour les personnes percevant le salaire social minimum. La période de transition de la classe d'imposition 2 à la classe d'imposition 1A doit passer de 3 à

6 ans. Pour les familles monoparentales et les veuves, le taux d'imposition initial doit passer de 22 530 euros à 30 000 euros et la progression dans la classe d'imposition 1A doit être plus lente. Par ailleurs, le CSV prévoit des abattements fiscaux par enfant, des allègements pour les personnes qui entrent dans la vie active, et des adaptations de différentes possibilités de déductions, dont l'augmentation des indemnités kilométriques.

DÉI LÉNK

Déi Lénk propose la mise en place d'un barème fiscal unique, pondéré selon la composition du ménage et en fonction des unités de consommation. Cela doit permettre de mieux prendre en compte le principe de la capacité contributive, de supprimer les inégalités existantes selon la situation familiale (célibataire, marié, divorcé, veuf) et de mieux prendre en compte la situation des familles monoparentales. Les crédits d'impôts, les abattements et les mesures fixes d'impôts sur le revenu (frais de déplacement, frais d'acquisition, dépenses spéciales, primes d'assurance) doivent être revalorisés afin de les adapter au coût de la vie et aux réalités sociales.

ADR

L'ADR s'oppose à toute augmentation d'impôts, y compris toutes sortes d'impôts indirects, de taxes, de cotisations ou de droits d'accises. Pour l'ADR, les veuves doivent rester dans la classe d'imposition 2, les personnes seules doivent entrer dans la classe d'imposition 2, avec des subdivisions fiscales en fonction du nombre d'enfants, et le «crédit d'impôts monoparental» peut être adapté vers le haut. L'ADR s'oppose à l'individualisation du système fiscal, qu'il qualifie de «suppression fiscale de la famille». Le nombre d'enfants doit être pris en compte dans l'imposition, éventuellement sous forme d'impôt négatif pour les personnes à faibles revenus. Les différents amortissements fiscaux doivent être adaptés.

PIRATEN

Les Pirates veulent abolir les classes d'imposition existantes, avec pour objectif une imposition individuelle complète. Les familles monoparentales doivent tomber directement dans la classe d'imposition 2, car ces personnes font actuellement partie des plus vulnérables dans notre pays, avec un risque de pauvreté de 40%. «L'impôt des veuves» doit être supprimé



et les personnes concernées ne doivent plus retomber dans la classe d'imposition 1A, mais rester dans la classe d'imposition 2. Tous les crédits d'impôts doivent être indexés.

Imposition de la fortune, des successions et du capital

Les inégalités de revenus et de patrimoines se creusent de plus en plus en Europe. Également au Luxembourg. Ils sont un poison pour la solidarité et pour la démocratie dans notre société. La politique fiscale peut constituer un antidote important, un correctif: c'est pourquoi l'OGBL revendique non seulement une imposition plus équilibrée entre le capital et le travail par une imposition plus élevée des revenus du capital, mais également par la réintroduction de l'impôt sur la fortune (personnes physiques) pour les grandes fortunes et l'introduction d'un impôt sur les successions en ligne directe sous forme d'un impôt progressif avec un abattement fiscal allant jusqu'à 2 millions d'euros et s'appliquant également au domicile du propriétaire lui-même.

Imposition de la fortune et des successions

L'impôt sur la fortune divise les partis en deux blocs: le LSAP, déi Gréng et déi Lénk tirent dans un sens, le CSV, le DP et l'ADR dans l'autre.

Déi Lénk et les Pirates veulent introduire un impôt sur les successions en ligne directe (avec un abattement fiscal de respectivement 1,5 million d'euros et 5 millions d'euros).

Le LSAP veut étudier la possibilité de réintroduire l'impôt sur la fortune pour les particuliers. Afin, entre autres, d'exclure de l'assiette d'imposition la résidence principale effectivement utilisée à des fins d'habitation, il propose un abattement jusqu'à un seuil de 2,6 millions d'euros.

Le DP s'oppose à un impôt sur la fortune pour les particuliers. Cet impôt entraînerait une charge administrative disproportionnée et nuirait à l'attractivité du pays. Pour l'impôt sur les successions en ligne indirecte, il veut adapter les seuils à la baisse en fonction de l'évolution de l'inflation de ces dernières années. Le DP s'oppose fermement à l'introduction d'un impôt sur les successions en ligne directe. Afin de faciliter les transmissions de patri-

moine en ligne directe, le DP veut également réduire par conséquent l'imposition des donations effectuées du vivant du donateur.

Déi Gréng veulent introduire un nouvel impôt sur la fortune pour les particuliers disposant d'un patrimoine très important. La première résidence sera exonérée d'impôts. S'y ajoute un abattement jusqu'à un seuil d'un million d'euros. Ce qui y est imposé, c'est le patrimoine net.

Le CSV ne veut pas introduire d'impôt sur les successions en ligne directe ni d'impôt sur la fortune.

Déi Lénk souhaite le rétablissement de l'impôt sur la fortune privée, à l'exception de l'épargne des ménages de moins de 200 000 euros et de la résidence principale. Un taux d'imposition progressif entre 0,5 % et 2 % doit être appliqué et le secret bancaire vis-à-vis de l'administration fiscale doit être supprimé. Parallèlement, déi Lénk veut introduire une imposition directe des droits de succession avec un abattement allant jusqu'à 1,5 million d'euros.

L'ADR se prononce clairement contre tout impôt sur les successions en ligne directe. Au contraire, jusqu'au quatrième degré, celui-ci doit être complètement supprimé. L'ADR ne souhaite pas la réintroduction d'un impôt sur la fortune pour les particuliers et le maintien du secret bancaire national pour les résidents.

Pour les Pirates, l'imposition de la plus-value sur les biens immobiliers est un impôt indirect sur les successions. C'est pourquoi la résidence principale des parents doit être totalement exonérée de l'impôt si le logement est vendu dans les deux ans. Les actifs jusqu'à cinq millions d'euros ne seraient pas imposés. Ce n'est qu'à partir de cinq millions que chaque euro supplémentaire sera soumis à l'impôt sur les donations (environ 1,8 %).

Imposition des revenus du capital

Déi Lénk et déi Gréng donnent une réponse positive à la revendication de l'OGBL. Le LSAP, déi Lénk, les Pirates et FOKUS se prononcent en faveur d'une taxe sur les transactions financières.

Le DP et le CSV tirent sur tous les points dans la direction opposée: le capital investi et les revenus du capital doivent être encore plus exonérés d'impôts. L'ADR se prononce contre une taxe sur les transactions financières et laisse de côté la

question des revenus du capital (hormis pour les terrains à bâtir et l'immobilier, voir le chapitre sur la crise du logement). Les Pirates ne prévoient pas non plus d'augmenter l'imposition des revenus du capital, mais veulent motiver les «petits actionnaires» à devenir actifs sur le marché financier grâce à un allègement fiscal.

Le LSAP est favorable à l'introduction d'une taxe sur les transactions financières, sous réserve d'un accord au niveau de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Outre un nouveau régime de stock-options (voir ci-dessous), le DP s'oppose à une nouvelle taxe sur les transactions numériques ou financières.

Déi Gréng veulent garantir une imposition équitable du capital ainsi que des revenus du capital. Les gains issus de l'achat et de la vente de participations (par exemple d'actions) doivent être imposés, même si la participation dure plus de 6 mois et ne représente pas plus de 10% du capital total, à moins qu'il ne s'agisse d'un placement de capital durable et écologique au sens de la taxonomie de l'UE et à l'exclusion du nucléaire et du gaz. Ils souhaitent à l'avenir imposer les revenus du capital comme les revenus du travail, alors que les premiers ne sont aujourd'hui imposés qu'à moitié.



Le CSV veut créer d'autres incitations fiscales pour les investisseurs privés et institutionnels, par exemple une exonération fiscale partielle pour les investissements dans les produits ESG et dans le capital-investissement / capital-risque.

Déi Lénk veut supprimer l'exonération fiscale sur les dividendes, actuellement de 50 %, ainsi que la part exonérée de 1 500 euros sur les revenus du capital, et taxer au taux global toutes les plus-values réalisées sur la vente de titres financiers. Il veut soutenir l'introduction d'une taxe européenne sur les transactions financières, couvrant de préférence tous les pays européens, ainsi qu'une taxation accrue des multinationales en ligne (GAFA). Le secret bancaire pour les résidents doit être supprimé.

L'ADR s'oppose à de nouvelles taxes européennes, y compris une éventuelle taxe sur les transactions financières.

Les Pirates approuvent l'idée d'une taxe sur les transactions financières au niveau de l'OCDE. Les petits actionnaires seraient incités, par le biais d'un abattement fiscal, à devenir eux-mêmes actifs sur les marchés financiers.

FOKUS est favorable à la taxation des transactions financières. Les transactions spéculatives doivent être soumises à

cette taxation au même titre que les gains de capitaux réguliers. Cette taxation doit être décidée dans un cadre plus large, de préférence au sein de l'OCDE, mais aussi, si nécessaire, par le biais d'une loi nationale.

Des cadeaux fiscaux qui vont dans la mauvaise direction!

Depuis 2021, ce qu'on appelle la «prime participative» remplace le système très critiqué des «stock options». En fin de compte, la «prime participative» n'est rien d'autre qu'un substitut du salaire (jusqu'à 25% du salaire brut) sous la forme d'une participation aux bénéfices, exonérée d'impôts à 50% pour le salarié et déductible fiscalement pour l'entreprise. C'est l'employeur qui décide qui la reçoit et qui ne la reçoit pas.

L'OGBL critique ce modèle, car il permet à une entreprise 1) d'économiser indirectement sur les coûts salariaux et 2) de décider à sa guise de la répartition. Pour l'OGBL, il n'y a aucune raison pour que l'Etat finance des coûts salariaux et des exonérations fiscales injustes (surtout au niveau le plus élevé de la hiérarchie salariale dans l'entreprise) par le biais d'allègements fiscaux. Ce système doit être aboli. Un raisonnement similaire s'applique également à ce qu'on appelle le régime d'impatrié.

Les partis divergent également sur ce thème: déi Lénk veut abolir ces systèmes. En ce qui concerne la «prime participative», le LSAP vise une répartition plus équitable. Le CSV, le DP et l'ADR veulent les développer.

Le DP et les Pirates font encore d'autres propositions, que l'OGBL rejette catégoriquement.

Le LSAP veut réformer l'exonération fiscale de 50 % pour la prime participative et remplacer le système actuel d'octroi volontaire par l'employeur par un système qui garantit l'octroi de la prime à tous. Le DP a l'intention de continuer à promouvoir la prime participative et de la rendre encore plus attrayante.

Le régime d'impatrié est pour la DP un instrument important pour attirer les talents, qu'il veut adapter le cas échéant. Pour le reste, le DP veut encourager fiscalement la participation des salariés au capital de leur entreprise et les associer ainsi davantage au succès de l'entreprise. Un nouveau régime attractif de stock-options doit être introduit, notamment en ce qui concerne les start-ups.

Déi Fréng envisagent des mesures fiscales «modérées» pour attirer au Luxembourg surtout les jeunes talents ainsi que des talents dans les domaines où il y a actuellement une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Le CSV veut élargir la «prime participative» comme incitation fiscale.

Déi Lénk veut abolir la «prime participative» et le régime d'impatrié.

L'ADR vise à faciliter exclusivement la migration légale des personnes hautement qualifiées, ce qui doit également inclure des avantages fiscaux. Dans cette optique, la prime participative devrait être réexaminée et, le cas échéant, être rendue encore plus attrayante.

Les Pirates veulent promouvoir l'«actionariat salarié», notamment dans les petites et moyennes entreprises, et dans ces cas, alléger la charge fiscale des entreprises et des salariés.

Et puis ça aussi:

① Le DP vise une exonération totale des cotisations sociales se référant aux heures supplémentaires, ce qui permettra aux gens d'obtenir un revenu net plus élevé.



Le DP veut rendre les heures supplémentaires moins coûteuses. Lorsque le DP parle de «donner aux gens plus de net de leur brut», il passe sous silence 1) l'économie en cotisations sociales pour l'employeur et l'Etat et 2) l'impact négatif sur les futures prestations de pension pour le salarié. L'OGBL rejette la proposition du DP.

Le DP veut introduire la possibilité d'une prime de location exonérée d'impôts. Cela permet aux entreprises de récompenser davantage les jeunes salariés pour leurs performances. Cette prime s'adresse spécifiquement aux jeunes locataires âgés de 18 à 35 ans.

Là encore, la question de la réduction indirecte des coûts salariaux ou d'impôts pour l'employeur se pose. Pourquoi cet amalgame entre une prestation sociale et le travail dans l'entreprise. Pourquoi le DP ne propose-t-il pas une prime de loyer générale, comme le fait par exemple le LSAP (introduction d'un «crédit d'impôt loyer», voir le chapitre sur la crise du logement) ?

Ⓢ Les Pirates souhaitent que les allocations et les bonus qui ne font pas partie de la rémunération régulière soient exonérés d'impôts jusqu'à 5 000 euros. En outre, les Pirates demandent un 13e mois non-imposable.

Ces deux propositions sont injustes et rétrogrades: les Pirates ne semblent pas savoir que de nombreux travailleurs ne bénéficient pas du tout d'un 13e mois. En d'autres termes, les Pirates sont favorables à ce que certains reçoivent une partie de leur salaire annuel exonérée d'impôts et d'autres non! Ce sont surtout les bas salaires qui seront traités de manière injuste. Le même constat s'applique aux exonérations fiscales pour les bonus ou les gratifications.

Et plus les bonus, les gratifications et les primes de fin d'année sont élevés, plus les personnes à hauts revenus profitent d'une telle exonération fiscale: non seulement en termes absolus, mais aussi proportionnellement en raison de la disparition de l'impact de la progression fiscale.

La proposition des Pirates est une gifle pour tous ceux qui, dans l'ensemble, souhaitent une plus grande justice dans le système fiscal. De plus, un tel système conduirait les employeurs à freiner l'évolution normale des salaires des salariés et à la remplacer par des bonus, des gratifications et des primes de fin d'année: ils pourraient ainsi économiser une partie

des coûts salariaux, selon le principe «en net, tu ne perds rien, tu gagnes même un peu plus» et «j'encaisse le reste».

L'imposition des entreprises

Depuis les années 1990, la spirale tourne à la baisse: dans le monde entier, l'imposition des entreprises chute et représente une part de plus en plus faible des recettes fiscales des différents États. Le Luxembourg ne fait pas exception.

La raison en est la concurrence fiscale entre les pays européens et entre les blocs économiques internationaux. Il n'existe que très peu de bases juridiques internationales, ou seulement des dispositions faibles, qui permettent d'endiguer le dumping réciproque. Les principaux bénéficiaires en sont les actionnaires, notamment les principaux actionnaires des multinationales. Le dumping fiscal aggrave la répartition inéquitable des richesses créées dans une grande partie du monde.

Comme les syndicats d'autres pays et comme la Confédération européenne des syndicats, l'OGBL soutient la lutte très importante pour des règles internationales d'harmonisation fiscale et pour l'endigement du dumping fiscal. C'est pourquoi l'OGBL s'oppose à une nouvelle baisse générale de l'imposition des entreprises au Luxembourg. Il est important de rappeler que le gouvernement sortant a baissé l'imposition des entreprises à deux reprises au cours des 10 dernières années.

Dans les programmes électoraux des différents partis, il y a d'une part ceux qui abordent ouvertement le problème, comme par exemple le LSAP, déi Gréng et déi Lénk. Ces partis s'opposent à une nouvelle baisse de l'imposition des entreprises. Ce faisant, ils établissent notamment un lien entre le taux d'imposition et les bases d'imposition. Outre les aides fiscales ciblées, il existe également des impositions ciblées plus élevées (comme par exemple l'impôt de solidarité). Ces partis soulignent la nécessité d'une réglementation internationale contre le dumping fiscal.

Il en va tout autrement du CSV et du DP. Ils prônent ouvertement une nouvelle baisse de l'imposition des entreprises et complètent le tout par une série de soutiens financiers de l'État ou d'exonérations fiscales. En ce qui concerne le plan inter-

national, les deux partis ne proposent rien.

L'ADR s'oppose aux efforts d'harmonisation fiscale au niveau international et défend la concurrence fiscale internationale. Dans ce contexte, il mentionne certes les effets négatifs sur l'équité de la répartition, mais «les développements internationaux font qu'il est de plus en plus difficile d'y changer grand-chose». Et parce qu'il en est ainsi, l'ADR veut apporter sa contribution à la poursuite de la spirale de la concurrence en abaissant encore l'imposition des entreprises au Luxembourg.

Les Pirates ne font aucune proposition concernant le niveau d'imposition des entreprises.

Leur proposition de fusion de l'impôt sur le revenu des collectivités (IRC) et de l'impôt commercial communal (ICC) nécessite tout d'abord une importante rectification: contrairement à ce qu'affirment les Pirates, le Conseil économique et social (CES) ne s'est pas prononcé en sa faveur. En réalité, il n'y a pas eu de position commune du patronat et des syndicats à ce sujet au sein du CES. Les Pirates n'ont fait que reprendre la position du groupe patronal et l'ont faussement présentée comme l'avis du CES dans son ensemble. C'est pourquoi nous citons celle des syndicats: «Le Groupe salarial estime que l'ICC représente une certaine décentralisation de la fiscalité au profit des communes. Un soutien financier supplémentaire des communes est probablement nécessaire à l'avenir pour, entre autres, financer des projets de logements sociaux locatifs. Or, une fusion IRC/ICC aboutirait probablement à des pressions supplémentaires à la baisse d'un taux unique.» (CES avis 2021, p. 42/43 - Analyse des données fiscales au Luxembourg 2021) En d'autres termes, l'OGBL rejette cette proposition des Pirates.

FOKUS se prononce en faveur d'une taxation de la robotisation et de l'intelligence artificielle dans le processus de production. La déclaration de FOKUS concernant l'imposition des entreprises est incompréhensible, car l'impôt sur les sociétés, que FOKUS veut réduire à 20%, n'est déjà plus que de 15% respectivement 17%. Si FOKUS a fait référence par erreur à l'imposition globale (impôt sur les sociétés + taxe professionnelle + impôt de solidarité), la proposition de 20% constituerait alors une baisse significative de l'imposition des entreprises.

Pensions

Dans son programme préélectoral, l'OGBL s'est clairement prononcé contre toute attaque contre notre système de pension public et solidaire. Au lieu de nouvelles dégradations des prestations, il faut au contraire apporter des améliorations, à commencer par une augmentation de la pension minimale.

LSAP

Le LSAP défend le système de pension existant en tant que contrat intergénérationnel. Il constate que la situation financière est actuellement saine, mais qu'elle pourrait connaître des difficultés dès 2027. Il renvoie à cet égard aux recommandations du Conseil économique et social, qui travaille actuellement à un avis sur la garantie à long terme du système de pension. Le LSAP indique toutefois qu'il souhaite agir de préférence sur les recettes (p. ex. sous la forme d'une taxe sur les robots). Il se prononce également pour une augmentation de la pension minimale et pour une simplification du rachat des droits à la pension.

DP

Le DP promet des «pensions sûres et de qualité» pour tout le monde, mais reste discret sur les adaptations qu'il faudrait éventuellement effectuer si cela s'avérait nécessaire. Le DP veut introduire ici et maintenant le «splitting» des pensions, supprimer la limite des revenus complémentaires pour la pension de retraite anticipée et améliorer les droits à la pension du «conjoint aidant» dans le ménage d'un indépendant. Pour le reste, il s'agit surtout de renforcer les deuxième et troisième piliers, c'est-à-dire de promouvoir les pensions complémentaires privées et d'entreprises.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng veulent garantir le modèle intergénérationnel solidaire en cherchant dès maintenant de nouvelles sources de financement, tout en proposant, comme pour l'assurance dépendance, de prélever des cotisations également sur les revenus du capital. Le principe des 40 années de cotisation doit en principe être maintenu. Toutefois, tant les recettes que les dépenses doivent être adaptées de manière prévisionnelle et régulière, conformément au principe de précaution, afin de préserver la viabilité du système de

Sécurité sociale. Déi Gréng se prononcent en faveur de l'individualisation des droits à la retraite, pour des modèles flexibles de transition vers la retraite et la suppression de la limite des revenus complémentaires pour la retraite anticipée.

CSV

La CSV estime qu'il faut agir à long terme. Pour l'instant, il veut procéder à une analyse détaillée de la viabilité financière du système de pensions à moyen et à long terme. Ensuite, des solutions seront recherchées avec les partenaires sociaux. Par ailleurs, il se prononce en faveur d'une augmentation structurelle de la pension minimale et d'une augmentation significative des «baby years» (de 2 à 8 ans!) afin d'éviter des interruptions dans la carrière de cotisation. Les pensions de retraite professionnelles et privées doivent être rendues plus attractives et bénéficier d'un allègement fiscal. Les possibilités de revenus complémentaires pour les indépendants doivent être alignées sur celles des salariés.

DÉI LÉNK

Déi Lénk se prononce pour la retraite à partir de 60 ans après 40 années de cotisations. Les cotisations devraient à l'avenir également être prélevées sur les heures supplémentaires, les jobs étudiants et la bourse d'études remaniée qu'il souhaite introduire. En cas d'interruption volontaire de carrière, l'affiliation à la caisse de pension sera obligatoire. Les dégradations de la réforme de 2012 doivent être annulées, en garantissant l'ajustement de la pension et en augmentant le taux de remplacement à 1,85. La pension minimale doit être portée au niveau du salaire social minimum. Les prestations supplémentaires doivent être financées par un déplafonnement des cotisations à cinq fois le salaire social minimum.

ADR

L'ADR qualifie le système de pension luxembourgeois de «schéma pyramidal»,

qui n'est pas durable et conduit à une croissance démesurée. Dans ce contexte, l'ADR trouve inacceptable que de plus en plus de personnes soient «infiltrées dans le pays» pour financer les déséquilibres au niveau du financement du système de pension. Par conséquent, il est urgent de mettre en œuvre une réforme des pensions qui doit entrer en vigueur au plus tard en 2028 et qui doit avoir pour objectif de garantir les pensions jusqu'en 2070. La pierre angulaire de cette réforme doit être le fonds de compensation du régime de pension. Pour le reste, l'ADR attend d'examiner les propositions du Conseil économique et social et, entre autres, des syndicats. Il s'agit par ailleurs d'analyser l'impact de l'économie numérique et de l'«exportation des pensions» sur le régime de pension. Les cotisations pour la pension doivent être augmentées de 8 à 9% si toutes les autres possibilités sont épuisées. L'ajustement des pensions doit être maintenu de manière inchangée. La pension complémentaire d'entreprise doit être modernisée et davantage accessible aux bas salaires, sinon il faut analyser lequel des trois piliers assure le mieux les pensions. L'accès à la retraite doit être rendu plus flexible par le biais de comptes épargne-temps, mais les salariés doivent en même temps être encouragés à rester plus longtemps dans la vie professionnelle. Le seuil des revenus complémentaires doit être totalement supprimé. Le plafond cotisable doit être supprimé pour les indépendants, ou alors ces derniers doivent être mis sur un pied d'égalité avec les salariés.

PIRATEN

Chez les Pirates, il n'y a aucun développement approfondi sur les retraites. On trouve toutefois quelques idées isolées dans le programme. Ainsi, une taxation plus élevée des jeux de hasard devrait servir à remplir les réserves du régime des pensions et les salariés du bâtiment devraient pouvoir partir plus tôt à la retraite.

FOKUS

FOKUS ne prévoit pas d'adaptation du système des pensions, mais veut mettre en place un revenu de base pour les personnes âgées, qui s'élèverait à 1 000 ou 2 000 euros et serait versé à toute personne de plus de 65 ans.

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

D'une manière générale, il convient de saluer le fait qu'aucun parti ne se soit jusqu'à présent prononcé en faveur des exigences du patronat, à savoir le relèvement de l'âge de départ à la retraite et la dégradation des prestations. Le DP et le CSV laissent néanmoins toutes les portes ouvertes et se prononcent tous deux pour un développement des assurances complémentaires privées et d'entreprise, ce qui n'est certainement pas une déclaration de principe en faveur du système de pensions public et solidaire, mais une déclaration qui l'affaiblit au contraire.

A cet égard, il est positif que déi Gréng et le LSAP se prononcent en faveur d'une initiative sur les recettes en cas de besoin de financement supplémentaire, par exemple par le biais de cotisations sur les revenus du capital. Tous deux n'excluent toutefois pas complètement une détérioration des prestations. Le fait que le LSAP et l'ADR se réfèrent à un avis du Conseil économique et social qui n'est pas encore disponible peut surprendre, d'autant plus qu'au regard des positions publiques diamétralement opposées de l'OGBL et de l'UEL, il est évident depuis le départ qu'il sera difficile de s'entendre sur des recommandations communes. Comme l'ADR parle aussi séparément de l'avis des syndicats, il semble croire que ceux-ci ne sont pas représentés au CES.

De larges pans du programme de l'ADR relèvent d'un pur catastrophisme. La manière dont l'ADR entend réformer le système des pensions reste largement floue. L'ancien parti pour la «Rentegerechtheet» reprend à son compte sans réserve le discours néolibéral concernant «le mur des pensions», tout en prétendant vouloir garantir les prestations à leur niveau actuel. Mais pas pour tout le monde, comme le démontre la référence à «l'exportation des pensions». Pour l'ADR, ce serait donc une option de limiter et de supprimer les pensions luxembourgeoises des frontaliers ou des immigrés qui retournent dans leur pays d'origine à l'âge de la retraite,

même s'ils ont cotisé pendant 40 ans à la caisse de pension luxembourgeoise! D'une manière générale, le ton xénophobe (pas seulement) du chapitre «pensions» du programme électoral de l'ADR est totalement inacceptable pour l'OGBL.

Déi Lénk est le seul parti à proposer des améliorations du système de pension actuel, en proposant également des sources de revenus supplémentaires, donc en prévoyant un financement compensatoire. En ce qui concerne la revendication visant la suppression du plafond cotisable (par tagée par l'OGBL), on peut toutefois se demander si cela se répercutera intégralement sur les pensions plus élevées ou si une certaine dégressivité est prévue à cet égard.

L'OGBL s'est prononcé pour que la politique d'investissement du fonds de compensation de la caisse de pension soit davantage orientée vers l'économie locale et de la Grande Région et pour que les investissements dans l'énergie nucléaire et dans les entreprises qui émettent le plus de CO2 soient abandonnés.

A cet égard, le LSAP se prononce en faveur d'une diversification des risques, tout en poursuivant les efforts en matière d'investissements socialement et écologiquement responsables.

La DP souhaite qu'une partie des investissements du fonds de compensation continue à être investie dans des projets de logements abordables au Luxembourg, mais ne précise pas si cette proportion doit être augmentée.

Déi Gréng plaident pour un gel des investissements non seulement dans l'énergie nucléaire, mais aussi dans toutes les énergies fossiles. Le quota actuel d'investissements dans des logements abordables doit être entièrement utilisé ou, le cas échéant, augmenté.

Déi Lénk souhaite revoir la stratégie d'investissement et investir davantage dans les logements publics. Il faudrait toutefois exclure les commerces et les bureaux, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Pour l'ADR, le fonds de compensation doit servir exclusivement à garantir les pensions du secteur privé et non

à mettre en œuvre des «idéologies politiques». En ce sens, il faut miser exclusivement sur la rentabilité et non sur des «critères idéologiques». Le fait que l'ADR se prononce explicitement en faveur d'investissements du FDC dans les énergies fossiles et l'énergie nucléaire est quelque peu contradictoire, car selon l'ADR, les besoins énergétiques du Luxembourg ne peuvent être couverts que par ces sources.

Les Pirates souhaitent qu'au moins 5% des réserves soient investies dans des logements abordables. Pour le reste, la politique d'investissement du FDC doit être plus transparente, et à la fois verte et rentable.

Pour le CSV et Fokus, ce n'est pas un sujet.



Assurance maladie

Les priorités pour l'OGBL en matière d'assurance maladie visant avant tout des améliorations au niveau des prestations, également afin de tenir compte des nouvelles connaissances médicales et de l'évolution technologique. Le système du tiers payant généralisé doit être introduit le plus rapidement possible. Il s'agit avant tout de maintenir le système solidaire et d'empêcher les privatisations. Cela implique également le maintien du conventionnement obligatoire des prestations médicales.



LSAP

Le LSAP se prononce pour la pérennisation de l'assurance maladie obligatoire, son financement solidaire et l'égalité d'accès de tous aux soins de santé. Le conventionnement des médecins est défini comme le pivot du système de santé. Des mesures doivent être prises pour assurer le financement de la Caisse nationale de santé, sachant que le LSAP veut surtout agir sur les recettes afin de garantir les prestations et, le cas échéant, les développer et les améliorer. A cet égard, le LSAP propose une révision de la nomenclature afin de l'adapter aux progrès de la médecine. La prise en charge des prestations devrait être améliorée, notamment pour les soins dentaires et ophtalmologiques, et l'ostéopathie devrait être reconnue par la Caisse nationale de santé. Le supplément de première classe doit être supprimé et le paiement direct immédiat (PID) doit être mis en œuvre rapidement. Le projet-pilote de couverture médicale universelle doit être évalué, avec l'intention de le faire perdurer et de lui donner une base légale.

DP

Le DP souhaite moderniser la nomenclature. Le financement des hôpitaux doit être rendu plus transparent, et il convient de vérifier si, à long terme, un financement en fonction de l'acte presté, tel qu'il est pratiqué par les professions de santé libérales, serait plus durable pour le système de santé. Des dispositions spéciales doivent être introduites pour le seuil de 78 semaines afin de protéger les patients susceptibles de rechute contre la perte de leur emploi et de leur couverture sociale. Le décompte serait également suspendu en cas de reprise progressive du travail. Le projet-pilote de couverture médicale universelle doit être évalué et, si les résultats sont positifs, poursuivi.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng souhaite revoir en profondeur la nomenclature de toutes les prestations médicales et de santé. Le financement des hôpitaux doit être éventuellement revu afin de renforcer les spécialités structurellement plus faibles. La médecine environnementale doit être intégrée dans le catalogue des prestations de la CNS. La suppression du supplément de 1e classe doit faire l'objet de négociations et le système du paiement direct immédiat doit être introduit de manière obligatoire. Pour le reste, les Verts se prononcent en faveur d'une base légale pour la couverture médicale universelle, tout en facilitant l'accès.

CSV

Le CSV veut assurer un solide équilibre financier à la CNS. La nomenclature doit être revue et le catalogue des prestations modernisé. Le cas échéant, des améliorations ponctuelles des prestations seront apportées, mais il s'agit en tout cas d'agir rapidement et avec détermination. La limite des 78 semaines d'arrêt maladie doit être revue afin d'éviter les pertes d'emplois et de revenus. Le paiement direct immédiat doit être introduit le plus rapidement possible et les tarifs doivent être transférés plus rapidement aux médecins.

DÉI LÉNK

Déi Lénk veut maintenir le conventionnement obligatoire des prestations. Le système du tiers payant généralisé doit être introduit. Le seuil de 78 semaines doit être totalement supprimé. Pour financer la Caisse nationale de santé, le plafond cotisable de cinq fois le salaire social minimum doit être supprimé. La couverture maladie universelle doit être introduite comme droit fondamental. Le droit à la

Sécurité sociale doit donc être inscrit dans la Constitution. Les organes de décision de la Sécurité sociale doivent être élus directement par les assurés. Il n'y aurait plus de représentants des employeurs, les cotisations étant considérées comme faisant partie du salaire.

ADR

Pour l'ADR, dans l'esprit d'un système de santé national unique, tous les salariés et tous les indépendants doivent être automatiquement assurés, de même que les médecins sont obligatoirement conventionnés. Toutefois, une réforme du conventionnement obligatoire doit être engagée. Globalement, le conventionnement doit permettre aux médecins de bénéficier d'une plus grande flexibilité dans l'exercice de leur métier. Outre les salariés et les employeurs, les médecins libéraux devraient à l'avenir être représentés à la direction de la CNS. La nomenclature doit être revue et adaptée, en intégrant un facteur temps dans les prestations médicales et en rendant la profession de médecin plus attrayante. Les prestations devraient être améliorées dans les domaines touchant aux dents, aux yeux et à l'ouïe, mais aussi dans celui de la médecine alternative. Le seuil de 78 semaines doit être supprimé et remplacé par un autre système permettant de conserver l'assurance maladie. Les traitements à l'étranger et les médicaments prescrits à l'étranger doivent être pris en charge par la CNS aux mêmes conditions. Le paiement direct immédiat doit être introduit, mais à la condition expresse que les médecins libéraux conservent leur indépendance par rapport à la CNS.

PIRATEN

Les Pirates souhaitent que le facteur temps soit pris en compte dans la nomenclature, afin que les médecins puissent consacrer plus de temps à un patient si nécessaire, sans que cela soit immédiatement facturé comme un gros examen. Le tiers payant généralisé doit enfin être introduit. La couverture maladie universelle doit être définitivement introduite et les obstacles administratifs à cet égard doivent être supprimés.

FOKUS

FOKUS veut réviser la nomenclature et rendre les prestations plus équitables, en se basant sur la définition tridimensionnelle de la santé donnée par l'OMS («bien-être physique, mental et social»).

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

Dans le domaine de l'assurance maladie, on constate de grandes similitudes entre les partis. Personne ne remet en cause le conventionnement obligatoire, chacun veut revoir la nomenclature, et éventuellement prévoir des prestations supplémentaires. La remise en cause de la limite des 78 semaines, l'introduction du paiement direct immédiat ainsi que l'idée d'une couverture de santé universelle semblent largement partagées, ce qui amène à se demander pourquoi tout cela n'a pas encore été mis en œuvre.

L'ADR sort toutefois du lot, car il se considère manifestement comme le porte-parole des médecins libéraux et défend agressivement leurs intérêts. Le financement d'une révision de la nomenclature censée rendre la profession de médecin plus attrayante (financièrement) n'est pas

expliqué. L'idée que les médecins soient également représentés dans les instances dirigeantes de la CNS revient en tout cas à transformer le bouc en jardinier. Il est difficile d'imaginer comment la CNS pourra négocier une tarification raisonnable des prestations dans cette composition. Le risque existe que l'assuré doive payer la facture sous la forme d'une participation personnelle plus élevée.

L'OGBL voit par ailleurs d'un œil critique la proposition de déi Lénk de prévoir, comme avant le «statut unique» des élections séparées pour la CNS et la CNAP, dont les représentants sont actuellement déterminés suivant la répartition des sièges au sein du CSL. La multiplication des scrutins est source de confusion pour l'électeur et risque de conduire à une participation électorale (encore) plus faible.



Crise du logement

Si nous devons présenter toutes les propositions des différents partis pour surmonter la crise du logement dans notre analyse comparative des programmes électoraux, nous dépasserions le volume de pages dont nous disposons. C'est pourquoi nous nous limitons aux thèmes les plus importants et aux messages clés.

Les programmes électoraux relatifs à la crise du logement reflètent avant tout une chose: sans l'intervention massive de l'État sur le marché foncier et immobilier, la crise du logement ne peut être résolue.

Les déclarations électorales des partis s'apparentent à une véritable renonciation au pouvoir des forces du soi-disant libre marché pour résoudre la crise du logement. Presque tous les partis. L'ADR constitue une exception: bien qu'il veuille également encourager la construction de logements publics locatifs, il continue sinon à miser en premier lieu sur le marché privé, en y consacrant des moyens financiers publics supplémentaires.

Marché public du logement

Depuis des années, l'OGBL revendique une augmentation massive du parc de logements publics, en premier lieu de logements locatifs gérés publiquement. Et qu'en est-il des partis politiques dans leurs programmes électoraux?

Après des décennies de négligence irresponsable de la part aussi bien de l'État que des communes en matière de construction de logements publics, les programmes électoraux promettent désormais le contraire.

Si, à côté du LSAP et de déi Lénk, un parti libéral comme le DP veut s'inspirer du modèle de la ville de Vienne (le modèle viennois est la référence mondiale en matière de logements locatifs publics et communaux), il convient de parler d'un changement de paradigme, du moins au niveau de la politique électorale, et on peut d'ores et déjà attendre avec impatience sa mise en œuvre concrète au cours de la prochaine législature. L'OGBL l'accompagnera positivement et surtout ... la jugera à ses actes.

Quelques exemples parmi une longue liste de propositions dans les programmes pour la promotion du marché public de logement:

Nous développerons massivement le parc immobilier détenu par les pouvoirs publics, à l'instar de la ville de Vienne. (DP)

Le LSAP s'inspire de l'exemple de la capitale autrichienne, Vienne, qui a une longue tradition de construction de logements communaux. Le système fonctionne parce qu'il est accessible à une grande partie de la population. (LSAP)

Nous soutiendrons davantage les sociétés publiques de logement «Fonds du Logement» (FdL) et «Société Nationale des Habitations à Bon Marché» (SNHBM) afin qu'elles puissent réaliser à terme au moins 800 logements abordables supplémentaires par an. Cet objectif doit être atteint dans un délai de 5 ans et doit surtout permettre la création de logements locatifs. (déi Gréng)

Viser la construction de 3 000 logements abordables par an: Il est impératif de porter à au moins 30 % la proportion de logements abordables destinés à la location pour les projets de construction (PAP) de plus de 10 logements. (déi Lénk)

Pour que chaque projet de construction important, un nombre minimum d'unités de logement soit mis à disposition à des fins sociales. Ce logement doit revenir à l'État et doit ensuite être utilisé par des organisations d'utilité publique pour des projets sociaux. (Pirates)

Le CSV va développer le plus rapidement possible un concept de développement pour les 50 hectares de terrains à bâtir du Fonds du Logement. (CSV)

A court terme, il s'agit de racheter à des prix raisonnables le plus grand nombre possible de projets de promoteurs privés qui ne peuvent pas être réalisés en raison de la crise actuelle, afin de les affecter à un

grand parc immobilier public sous forme de logements locatifs. (DP)

Que les promoteurs privés se voient également proposer de construire des projets de logements abordables pour l'État. La construction par le promoteur privé doit être définie par une convention selon des critères stricts de sélection et les marges bénéficiaires pour le promoteur doivent rester attractives, mais limitées. Le terrain du projet de construction doit dans tous les cas rester sous gestion publique. (Pirates)

Il convient de s'assurer, dans la mesure du possible, que les acteurs publics acquièrent les terrains concernés avant leur réaffectation en zone constructible. (LSAP)

Nous investirons une partie de l'argent du Fonds pour l'avenir dans l'achat de terrains. Cet argent sera placé dans un fonds de terrains à bâtir et pourra être mobilisé immédiatement par des promoteurs publics ou des communes. (CSV)

Il est impératif de réserver les logements sociaux exclusivement à la location. (déi Lénk)

Un plan de création de 50 000 unités de logement sur des terrains emphytéotiques devrait être mis en place. (FOKUS)

De manière générale, l'État devrait être plus actif sur le marché de l'immobilier et recourir davantage aux offres d'îlots complets (existants ou neufs) à vendre afin d'augmenter le parc immobilier public à court terme. (DP)

Augmentation du taux de logements locatifs des acteurs publics. Le LSAP vise à moyen terme un taux d'environ 25 % du parc de logements locatifs. (LSAP).

Dans le cadre du premier bilan intermédiaire du Pacte Logement 2.0, nous allons adapter à la hausse les parts réservées

aux logements abordables (art 29bis). (déi Gréng)

Nous augmenterons considérablement le nombre de logements abordables en obligeant les communes à mettre à disposition au moins 10 % de logements abordables à louer d'ici 2030. (déi Lénk).

Nous augmenterons le minimum d'unités de logement public abordables de 20 à au moins 30 pour cent pour les terrains reclassés en nouvelles zones résidentielles qui étaient auparavant en zone verte. (CSV)

Les extensions de périmètre ne peuvent être utilisées qu'à des fins publiques et pour la construction de logements sociaux. (Pirates)

Pour les grands projets de construction (plus de 25 logements), réserver 10 % des logements à des logements abordables et adaptés au site et 10 % supplémentaires à la première acquisition. (ADR)

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

Si l'on devait évaluer l'étendue et la profondeur des propositions des différents partis en matière de développement du parc de logements publics, ce sont les déclarations électorales du LSAP, du DP, de déi Lénk et des Pirates qui sortent du lot et qui se rapprochent le plus des conceptions de l'OGBL. En ce qui concerne la nécessité d'une promotion particulière du parc locatif public, ces trois partis sont rejoints par déi Gréng et, dans une moindre mesure, par l'ADR.

Le changement de paradigme dans le domaine de la construction de logements publics (y compris l'acquisition publique de terrains, de terrains à bâtir et d'immeubles) doit être financé par un fonds financier. De telles propositions se retrouvent chez le CSV, le DP, le LSAP, déi Lénk, l'ADR et les Pirates, c'est-à-dire chez presque tous les partis.

Les déclarations suivantes, en rapport avec l'achat ou la vente publique de terrains à bâtir ou de biens immobiliers publics, sont également intéressantes:

Les terrains communaux et nationaux doivent pouvoir être construits sans délai. Ces terrains doivent avant tout servir à la construction de logements locatifs. Il faut éviter que les communes et l'État ne vendent au plus offrant des terrains constructibles et participent ainsi à la spi-



rale des prix de l'immobilier. (DP)

Acquisition publique de terrains adjacents à des zones constructibles. Il faut s'assurer, dans la mesure du possible, que les acteurs publics acquièrent les terrains concernés avant leur réaffectation en zone constructible. Nous obligerons les municipalités à ne plus vendre leurs terrains sur le libre marché, sauf en cas de bail emphytéotique ou de droit de préemption pour le rachat du bien. (LSAP)

Nous veillerons à ce qu'aucun impôt excédentaire ne soit calculé sur l'achat de terrains à bâtir par des promoteurs publics ou communaux. (CSV)

La vente d'un bien immobilier au public est exonérée d'impôts si ce bien est destiné à un logement abordable. (ADR)

Les logements locatifs abordables en gestion publique ne peuvent pas passer en gestion privée. (ADR)

Toute vente doit être interdite aux promoteurs publics. (déi Lénk)

Pour les Pirates, les logements sociaux doivent être loués et non vendus, car les logements sociaux vendus ne sont plus des logements sociaux. (Pirates)

Mesures contre la spéculation

L'OGBL revendique une politique consécutive contre la spéculation dans le domaine des terrains, des terrains à bâtir et de l'immobilier, contre la rétention de terrains à bâtir, contre les logements vacants et contre la concentration excessive de terrains, de terrains à bâtir et d'immobilier entre les mains d'une minorité de riches. Ces deux éléments contribuent largement à l'évolution des prix dans le secteur du logement.

Tous les partis, à une exception près, sont favorables à l'introduction d'une taxe nationale de mobilisation sur les biens immobiliers vacants ou sur la rétention de terrains à bâtir non construits. L'ADR, s'y oppose. L'ADR s'oppose également à une augmentation de la taxe foncière.

En général, les partis ne prévoient que des différences mineures par rapport aux propositions de loi actuelles (impôt foncier, «Baulandvertrag»).

Comme par exemple le DP, qui veut pro-

céder «dans une prochaine étape» à une augmentation et à une accélération de la taxe de mobilisation. L'OGBL ne peut que s'y associer, car il s'agit là d'un de nos points critiques en rapport avec la proposition de réforme actuelle. La seule question qui se pose est de savoir pourquoi le DP ne veut pas apporter directement une modification correspondante à la proposition de loi actuelle.

Et FOKUS par exemple qui, contrairement à la proposition d'exonération d'impôt foncier pour les maisons individuelles, veut supprimer totalement l'impôt foncier pour les maisons individuelles. Ou encore les Pirates, qui veulent introduire une taxe ciblée lorsque les promoteurs n'ont pas encore demandé de permis de construire pour un terrain constructible. La petite propriété reste exclue.

Mais il y a aussi des propositions qui vont plus loin dans la lutte contre la spéculation:

① Comme l'OGBL, déi Lénk veut en outre lier la taxe de mobilisation à un impôt foncier progressif, afin d'endiguer en même temps la concentration excessive de terrains à bâtir et de propriétés immobilières dans le secteur privé:

«Nous lutterons contre la spéculation immobilière et la concentration de la propriété foncière par un impôt foncier progressif sur les immeubles au-delà de l'habitation principale dont le taux augmente avec la valeur du patrimoine immobilier (résidence principale exclue) pondéré d'un supplément fiscal également progressif en cas de rétention de terrains constructibles ou de vacance prolongée d'immeubles pour des raisons spéculatives.»

Dans ce contexte, il convient de mentionner l'intention du LSAP d'examiner de près la réintroduction de l'impôt sur la fortune. (voir à ce sujet le chapitre consacré à l'impôt sur la fortune).

② Déi Gréng, le LSAP et l'ADR font une autre proposition qui peut être considérée comme une mesure anti-spéculative: l'introduction d'une taxe qui tienne compte de la plus-value potentielle générée par un changement de classification du terrain.

Le LSAP est favorable à une taxe qui saisit la plus-value potentielle résultant d'un changement de classification du terrain favorable au propriétaire. (LSAP)

Introduire une taxe sur les plus-values résultant de décisions administratives

(par ex. une extension du périmètre de construction ou une augmentation de la densité de construction autorisée). (déi Gréng).

Une taxe sur la valeur ajoutée sur les terrains qui sont intégrés dans le périmètre de construction et qui ne sont pas construits pour un usage privé ou pour un logement non bâti. (ADR)

③ Trois partis (le LSAP, les Pirates et FOKUS) reprennent le thème de la limitation des activités d'investissement spéculatives étrangères. L'ADR souhaite un nouveau renforcement de la législation concernant les «fonds d'investissements spécialisés».

Limiter les investissements étrangers provenant de l'extérieur de l'UE. Nous étudions la possibilité de limiter l'acquisition de biens immobiliers aux personnes physiques et morales qui résident effectivement au Luxembourg ou qui sont des citoyens de l'UE. (LSAP)

En Suisse, il existe une loi qui interdit aux investisseurs étrangers d'être actifs sur le marché du logement (Lex Koller). Les Pirates veulent examiner juridiquement quelle Lex Koller pourrait être mise en œuvre dans notre pays conformément au droit européen. (Pirates)

FOKUS veut que les investissements spéculatifs provenant de l'extérieur de l'Union européenne soient interdits au Luxembourg. (FOKUS)

Rendre la concentration de terrains à bâtir dans des «fonds d'investissement spécialisés» moins attrayante sur le plan fiscal. (ADR)

④ Un parti prévoit un cas de confiscation dans la lutte contre la spéculation:

Veiller à ce qu'en dernier recours, les logements vides et les terrains en friche à des fins purement spéculatives soient confisqués aux promoteurs et aux investisseurs. (déi Lénk).

L'imposition lors de la vente de terrains à bâtir et de biens immobiliers

Toute une série de propositions visent à taxer davantage les bénéfices (plus-values) réalisés lors de la vente de biens immobiliers.

C'est surtout le profit spéculatif qui doit être endigué. Les partis se distinguent par la portée de leurs propositions. Voici le classement en termes de portée: déi Lénk, le LSAP, déi Gréng et ensuite le CSV.

Les Pirates et l'ADR ne veulent toutefois pas entendre parler d'une plus grande imposition des bénéfices ou n'évoquent pas ce sujet et le DP va même dans la direction opposée.

Vente de la résidence principale

La plus-value réalisée lors de la vente de la résidence principale reste exonérée d'impôts. (LSAP ainsi que déi Lénk)

Les citoyens qui changent de résidence principale et vendent leur bien immobilier à cette fin doivent pouvoir continuer à le faire sans être pénalisés fiscalement. (déi Gréng)

Ne pas rembourser la totalité de la prime si la maison a été vendue il y a plus de 10 ans (...). A l'avenir, seul le montant proportionnel calculé sur les mois au cours desquels l'acheteur a effectivement séjourné dans la maison sera récupéré. (ADR)

La vente d'un logement (pas son propre domicile)

Nous imposons tous les profits réalisés sur la vente de terrains ou de bâtiments au taux d'imposition global. (déi Lénk)

Le délai pour faire valoir le bénéfice spéculatif — actuellement, le bénéfice de la vente d'un bien immobilier n'est plus considéré comme un bénéfice spéculatif après 2 ans — est prolongé à 5 ans. (LSAP)

Nous allons augmenter la période de déduction permettant de profiter du taux



d'imposition réduit de 20% sur la «plus-value» lors de la vente de biens immobiliers de deux à cinq ans. (CSV)

Nous prolongeons le délai après lequel les plus-values immobilières ne sont plus imposées qu'à la moitié du taux moyen et révisons les abattements existants. (déi Gréng)

Lors de la vente d'un terrain ou d'une maison d'habitation, nous réduirons de moitié l'imposition de la «plus-value» pendant un an, pour la porter à 10,5%. (CSV)

Réintroduire le «Quart taux global» pour une durée limitée. (DP)

Autoriser à nouveau, pour une durée limitée, le transfert d'une plus-value de cession d'un bien immobilier lorsqu'un logement locatif est vendu et que le produit de la vente est investi dans une nouvelle construction. (DP)

L'ancien abattement de 50 000 euros, utilisable sur 10 ans, n'a plus de raison d'être et peut donc être supprimé. (LSAP)

La réduction de 10 ans devrait être supprimée. (déi Lénk)

L'abattement actuel de 75 000 euros lié à la transmission d'un bâtiment acquis par héritage direct est doublé et porté à 150 000 euros afin de ne pas pénaliser les personnes qui héritent de la maison de leurs parents une fois dans leur vie. (LSAP)

Vente d'un logement aux pouvoirs publics ou à un promoteur social sans but lucratif

Réduire le taux d'imposition sur les plus-values pour les propriétaires de biens immobiliers lorsqu'ils vendent leur bien à un promoteur d'utilité publique. (LSAP)

Nous veillerons à ce qu'aucun impôt sur les plus-values ne soit facturé lors de l'achat de terrains à bâtir par des promoteurs publics ou des communes. (CSV)

Les plus-values réalisées sur la vente de biens immobiliers cédés à l'État, aux communes et aux groupements de com-



munes (à l'exception des terrains soumis au droit de préemption) restent exonérés d'impôts. (déi Lénk)

Acheter son propre logement — les aides de l'État

Le LSAP, le DP, le CSV, déi Lénk et les Pirates veulent soit supprimer totalement les frais d'enregistrement lors de l'achat d'un logement, soit les moduler socialement. Déi Gréng le suggèrent, sans toutefois être concrets. FOKUS et l'ADR souhaitent supprimer ou réduire les droits d'enregistrement pour tout achat, et donc pas seulement pour l'achat d'un logement.

Les frais d'enregistrement sont supprimés pour l'acquisition de la résidence principale. Cette faveur est accordée deux fois au cours de la vie. (LSAP)

Accorder une fois une exonération des droits d'enregistrement aux primo-ac-

cédants qui achètent un bien immobilier pour leur usage personnel. (DP)

Analyser les avantages et les amortissements fiscaux en matière de politique de logement et les adapter en fonction de leur impact sur les prix de l'immobilier et les inégalités sociales. (déi Gréng)

Nous allons faire passer le crédit d'impôts «Bëllegen Akt» de 30 000 à 50 000 euros. (CSV)

Augmenter le «bëllegen Akt» lors du premier achat d'une maison ou d'un appartement de 30 000 euros à 50 000 euros. (ADR)

Modulation du montant de la réduction d'impôts sur les droits d'enregistrement et de transcription, connue sous le nom de «bëllegen Akt» — actuellement fixé à 30 000 par acquéreur - afin de mieux tenir compte de la composition du ménage et des revenus des acquéreurs et de soutenir notamment les familles monoparentales (déi Lénk)

Que l'on renonce tout simplement aux frais d'enregistrement pour l'acquisition de la résidence principale utilisée comme domicile principal, si l'acheteur y reste au moins deux ans. (Pirates)

FOKUS veut supprimer le «droit d'enregistrement» pour toutes les transactions de logements qui servent à des fins d'habitation privée. (FOKUS)

Crédit et intérêts bancaires

Dans le contexte de l'augmentation des taux d'intérêts sur les crédits à la construction, quatre partis (LSAP, CSV, déi Lénk et ADR) proposent des améliorations:

Garantie de l'État pour les crédits immobiliers. Nous réformerons le système actuel afin de permettre l'accès à un plus grand nombre de bénéficiaires. (LSAP)

La hausse des taux d'intérêts pèse sur le marché immobilier et pénalise même les acheteurs potentiels qui souhaitent vendre leur maison pour en acquérir une autre. Le LSAP estime que, dans ce cas, l'emprunteur devrait être en mesure de maintenir sa solvabilité aux conditions initiales pour financer le bien immobilier nouvellement acquis (LSAP).

Nous augmenterons les montants maxi-

maux déductibles par an sur les intérêts débiteurs: de 3 000 à 4 000 euros pendant les cinq premières années, de 2 250 à 3 000 euros pendant les cinq années suivantes, de 1 500 à 2 000 euros pour chaque année supplémentaire. (CSV)

Un mécanisme financé par les banques et l'Etat sera mis en place pour aider les ménages qui sont impactés par la hausse des taux à rembourser les crédits immobiliers contractés pour l'achat d'une résidence principale. (déi Lénk),

Augmentation de la subvention pour les intérêts hypothécaires de 175 000 euros à 300 000 euros. (ADR)

Divers

CSV: Nous allons doubler le montant de l'exonération de TVA lors de l'achat d'une résidence principale («TVA Logement» 3%): de 50 000 à 100 000 euros.

Nous recentrerons les aides au logement et réviserons la loi de 1979. (CSV)

Adapter les aides publiques au logement à la situation actuelle du marché immobilier et à l'inflation. (DP)

Les aides au logement doivent bénéficier à un plus grand nombre de personnes: augmenter de 25% les plafonds de revenus fixés par les règlements, par exemple ceux relatifs à la prime d'acquisition. (ADR)

Le montant total autorisé de la TVA sur le logement doit être de 3% pour l'achat d'un logement de 50 000 à 100 000 euros. (ADR)

Une réduction fondamentale de la TVA sur toutes les constructions destinées au logement privé à 3%. (FOKUS)

Les Pirates veulent augmenter la garantie maximale de l'Etat pour les crédits immobiliers pour la première habitation. (Pirates)

Tripartite et dialogue social national

Le « modèle luxembourgeois » du dialogue social a souvent permis de trouver des solutions dans l'intérêt de la population et de sauvegarder ainsi la paix sociale au Luxembourg. Cet équilibre doit être maintenu afin de ne pas laisser de côté les revendications légitimes des travailleurs et des retraités, dont la majorité n'a pas le droit de voter aux élections législatives luxembourgeoises. L'OGBL exige que les partis politiques se prononcent clairement pour le maintien de la composition actuelle des organes tripartites, basée sur les critères de représentativité nationale.

LSAP

Le LSAP défend le maintien de l'instrument que constitue la tripartite, qui garantit le dialogue social et la paix sociale. Il s'agit, selon lui, du lieu où les employeurs et les salariés peuvent dialoguer d'égal à égal et qui permet au gouvernement de prendre des décisions à court terme, en accord avec les partenaires sociaux, pour le bien des salariés et des citoyens.

Le LSAP souligne qu'il défendra également le droit de grève.

DP

Le DP souligne l'importance du modèle social luxembourgeois en temps de crise, afin de trouver des solutions consensuelles avec les partenaires sociaux. Pour le DP, la tripartite fait partie intégrante du modèle de succès luxembourgeois. Le DP veut prendre de nouvelles mesures dans le dialogue avec les partenaires sociaux afin de garantir le pouvoir d'achat des citoyens et la survie des entreprises les plus touchées, et donc leurs emplois.

Pour le DP, il est indispensable de consulter les partenaires sociaux en amont de l'élaboration de projets de loi, si ceux-ci les concernent directement.

DÉI GRÉNG

Déi gréng veulent renforcer le dialogue social en réformant le Comité de coordination tripartite, avec pour objectif que, outre le patronat et les syndicats, la protection de l'environnement et du climat ainsi que la lutte contre la pauvreté soient davantage représentés en son sein.

CSV

Le CSV souligne qu'il est fermement at-

taché au modèle social luxembourgeois et au dialogue social. Il souhaite prendre toutes les décisions d'orientation générale dans le cadre d'une tripartite solidement préparée. Le Parlement garde le dernier mot. Toutes les questions essentielles de la politique sociale doivent faire l'objet d'une concertation régulière avec les partenaires sociaux.

ADR

L'ADR est convaincue de l'utilité d'un bon dialogue social, par exemple dans le cadre de la tripartite. Un bon dialogue social, constructif et basé sur la confiance, constitue également un avantage important pour le pays.

Déi Lénk, les Pirates et FOKUS ne se prononcent pas sur ce sujet.

représentatives et les syndicats représentatifs au niveau national. Ces organisations seraient affaiblies dans le cas d'un élargissement des missions comme du nombre des organisations participantes – aussi bien par rapport au gouvernement, mais également par rapport aux mesures à prendre en cas de crise aigüe en général. Une telle évolution irait à l'encontre de l'intérêt général de la société visant la paix sociale et signifierait probablement la fin du modèle social luxembourgeois.

L'OGBL regrette qu'à l'exception du LSAP et de déi Lénk (voir sous «Conventions collectives»), les programmes électoraux des autres partis n'accordent pas une importance particulière au droit de grève.

L'OGBL se félicite de l'intention du DP et de la CSV de se concerter avec les partenaires sociaux ou de les consulter sur les questions essentielles qui les concernent.

→ COMMENTAIRE DE L'OGBL

L'OGBL salue le fait que le LSAP, le DP, le CSV et l'ADR tiennent au maintien du modèle légal actuel de négociations tripartites au niveau national.

L'OGBL rejette catégoriquement la réforme de tripartite nationale envisagée par déi Gréng, car elle équivaut à un détournement de l'importante mission légale de la tripartite. La tripartite doit rester un instrument de recherche de solutions en cas de situation de crise économique et sociale aigüe. Et dans une telle situation, le désamorçage du potentiel de conflit entre les intérêts des employeurs et des salariés revêt une importance prioritaire. Et ces intérêts sont représentés, comme on le sait, par les organisations patronales

QUELQUES AUTRES REVENDICATIONS DE L'OGBL

Déi Lénk se prononcent en faveur d'un service unique de médecine du travail, tel que demandé par l'OGBL; le LSAP, le DP, les Verts et les Pirates se prononcent en faveur d'une revalorisation ou d'une augmentation des services existants; pour CSV, ADR et FOKUS, la médecine du travail n'est pas un sujet.

Le LSAP, déi Gréng, déi Lénk et l'ADR se prononcent en faveur d'une réglementation du travail sur les plateformes et d'une lutte contre le phénomène des faux indépendants; les autres partis n'abordent pas ce sujet.

L'ADR considère qu'une obligation de diligence pour les entreprises en matière de droits de l'homme n'est possible que sur une base volontaire, elle rejette une législation nationale. Une telle législation est réclamée par déi Gréng, déi Lénk et les Pirates. Le LSAP continuera à s'engager pour une réglementation européenne, tout comme le DP, qui souligne toutefois que la charge principale ne doit pas être supportée par les entreprises. Ce point n'est pas à l'ordre du jour chez CSV et FOKUS.

La demande d'une augmentation structurelle du REVIS est soutenue dans les grandes lignes par le DP, qui souhaite intégrer définitivement le crédit d'impôt équivalent dans le montant de base du REVIS. Le CSV veut intégrer l'allocation de vie chère (AVC) dans le montant du REVIS, en plus de l'adaptation régulière à l'évolution des salaires, mais ne prévoit pas d'adaptation allant au-delà. Les Lénk veulent supprimer totalement les règles REVIS existantes et les remplacer par un revenu minimum garanti au niveau du seuil de risque de pauvreté. Pour l'ADR, REVIS ne suffit pas à lui seul pour joindre les deux bouts, mais l'objectif devrait être de sortir le plus rapidement possible les personnes concernées de la dépendance de l'aide sociale afin qu'elles puissent assumer leur responsabilité personnelle.

Une augmentation de la durée maximale de perception des allocations de chômage, comme le demande l'OGBL, se retrouve chez déi Lénk, qui veulent par ailleurs assouplir les limites du raisonnable et les rendre plus transparentes. Le DP, quant à lui, veut encore renforcer les limites du raisonnable pour l'acceptation d'un travail. Le CSV veut modifier la législation sur le chômage de longue durée afin de le combattre, mais ne dit pas comment. L'ADR envisage de réduire les prestations de l'ADEM, avec des compensations pour les autochtones. Ces derniers seraient également privilégiés par rapport aux frontaliers lors de l'attribution des emplois. Un no-go évident pour l'OGBL, qui n'acceptera pas une telle division des salariés.

En ce qui concerne les prestations familiales, où l'OGBL demande une revalorisation structurelle qui compense, du moins en partie, la perte de valeur due à la désindexation entre 2006 et 2021, on trouve chez le DP l'idée d'augmenter les allocations familiales, mais seulement à partir de 12 ans. Déi Lénk souhaite en revanche augmenter les allocations familiales de 10% pour tous les enfants afin de compenser la désindexation. De même, l'ADR veut compenser progressivement la désindexation à partir de 2006, en payant à nouveau des allocations familiales plus élevées lorsque le nombre d'enfants est plus élevé. A long terme, les allocations familiales seront remplacées par une «allocation parentale» («Elterngeld»). Déi Gréng veulent supprimer les allocations familiales sous leur forme actuelle et regrouper toutes les prestations sociales pour enfants dans une garantie de base pour les enfants, qui serait calculée sur la base d'un nouveau budget de référence pour les besoins des enfants. Le CSV veut échelonner socialement les allocations familiales et les augmenter à partir du 3e enfant. Les parents qui élèvent leurs enfants à la maison et ne les envoient donc pas à l'école publique recevront deux fois plus

d'allocations familiales - un programme archi-conservateur que l'on aurait plutôt attendu de partis plus à droite. Pour le reste, l'égalité de traitement entre les autochtones et les frontaliers, défendue par l'OGBL, n'est pas un thème de la campagne électorale luxembourgeoise.

L'amélioration du congé pour le deuxième parent lors de la naissance, réclamée par l'OGBL, est partagée par le DP, qui propose de le porter à 15 jours, mais dont la majeure partie serait payée par l'Etat et non par l'entreprise, ainsi que par déi Gréng (qui ne parle toutefois que d'«élargir» le congé), ainsi que par déi Lénk et les Pirates, qui veulent tous deux étendre ce «congé de naissance» pour le ou la partenaire à trois mois. Le CSV ne veut pas allonger ce congé, mais le flexibiliser. On constate d'ailleurs que de nombreux partis, y compris ceux qui s'opposent à la réduction du temps de travail, proposent différents concepts de congé parental sans perte de salaire, afin de permettre aux parents de passer plus de temps avec leurs enfants. On trouve de tels concepts chez le LSAP, déi Gréng, le CSV (mais là sous forme d'«heures parentales» sans compensation salariale) et FOKUS, tandis que le DP et les Pirates veulent prolonger le congé parental existant. La différence avec une réduction générale du temps de travail ne réside pas seulement dans le fait que cette mesure est limitée dans le temps et ne s'applique qu'aux salariés ayant des enfants en bas âge, mais aussi dans le fait qu'elle ne doit rien coûter aux entreprises et doit plutôt être considérée comme une prestation sociale de l'État.

pas de fausses
promesses

JUSTE DES ACTES FORTS



Devenez membre du plus
grand syndicat au Luxembourg
sur hello.ogbl.lu

Signature d'un plan social chez BSH électroménagers S.A.

L'OGBL, seul syndicat représenté chez BSH électroménagers S.A., et la délégation du personnel ont signé le 19 juillet 2023 un plan social avec la direction de l'entreprise.

La direction de BSH électroménagers S.A. avait annoncé le 3 juillet dernier la fermeture définitive de l'entreprise. Une première réunion d'information avec l'OGBL et la délégation du personnel a eu lieu le 5 juillet 2023, au cours de laquelle la direction a confirmé sa volonté de licencier environ 45 salariés à partir du 1^{er} septembre 2023. Une décision totalement incompréhensible pour l'OGBL et les salariés au regard des résultats records affichés ces dernières années par l'entreprise.

L'OGBL tient néanmoins à souligner que les négociations du plan social ont eu lieu dans un climat constructif et dans un souci partagé de trouver des solutions adéquates et socialement acceptables pour les salariés concernés par ce licenciement collectif.

L'OGBL et la délégation du personnel ont ainsi pu obtenir diverses mesures d'accompagnement en faveur des salariés concernés, dont notamment:

- des indemnités extra-légales suivant l'ancienneté des salariés
- une indemnité extra-légale pour les salariés âgés de plus 50 ans, pour lesquels il sera évidemment plus difficile de retrouver un emploi
- le versement intégral des salaires et autres indemnités dus au cours de la période de préavis même si les salariés trouvent un nouvel emploi avant la fin du préavis
- l'engagement de la direction de libérer immédiatement les salariés qui trouveraient un nouvel emploi



- des indemnités de salaires supérieures à partir de juillet 2023 ainsi que diverses autres mesures salariales extra-légales
- l'organisation d'une séance d'information avec l'ADEM concernant les mesures d'obtention du chômage au Luxembourg et dans les régions frontalières ainsi que concernant l'aide au réemploi
- une formation sur l'établissement d'un curriculum vitae et sur le comportement à adopter lors d'un entretien d'embauche

En outre, la direction de BSH électroménagers S.A. a entrepris des démarches afin que les salariés obtiennent l'aide au réemploi, ce qui a été confirmé par un arrêté ministériel daté du 6 juillet 2023.

La direction s'est également engagée à demander une exemption fiscale pour les indemnités extra-légales et à contacter certains de ces partenaires en vue d'une

réaffectation ou reprise éventuelle des salariés licenciés.

L'OGBL regrette la décision de fermeture définitive de BSH électroménagers S.A. ainsi que la perte de ses représentants du personnel qui étaient fortement engagés.

Enfin, l'OGBL reste évidemment à l'entière disposition des salariés pour les accompagner tout au long de la durée d'application de ce plan social. ◊

Secteur Commerce

Une convention collective pour tous!

Les exemples de l'Horeca et de la restauration collective montrent les failles de la législation actuelle sur les conventions collectives - et soulignent l'urgence d'une réforme de cette même législation.

Le constat est amer. Dans le secteur du commerce, seul 38 % des salariés sont couverts par une convention collective. Dans l'Horeca, ils ne sont que 21 %. Deux des plus grands secteurs d'activité du pays font donc baisser considérablement le taux de couverture des conventions collectives au Luxembourg - qui n'est plus que de 59 % pour l'ensemble de l'économie, et de 53 % pour le seul secteur privé. A peine un salarié sur deux, et cela même alors qu'une directive européenne demande aux pays européens d'atteindre les 80 % de couverture.

«Revoir la législation en matière de conventions collectives» s'appelle un sous-chapitre de l'accord de gouvernement de la coalition sortante.

«Le droit du travail joue un rôle important, mais il ne peut pas régler tout», peut-on y lire. «Un rôle important doit revenir aux négociations entre partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels. La législation afférente, qui date de 2003, sera soumise à une évaluation dont les résultats seront présentés au CPTe en vue d'éventuelles adaptations en prenant en compte les législations qui confèrent un rôle important aux conventions collectives («autonomie tarifaire»).»

Or, force est de constater qu'il n'en est rien. La loi sur les conventions collectives n'a pas changé. Comment peut-on dès lors prétendre vouloir sérieusement tout mettre en œuvre pour atteindre les 80 % recommandés par la directive européenne?



Un coup d'œil aux secteurs les moins couverts par des conventions collectives, le Commerce et l'Horeca, permet de mieux comprendre à quel point la législation actuelle est pénalisante pour le pouvoir de négociation des syndicats et entrave toute volonté d'augmenter de manière conséquente le taux de couverture.

Dans ces deux secteurs, où la proportion de salariés gagnant le salaire social mini-

mum est en même temps la plus élevée, il n'existe, à l'heure actuelle, pas de convention collective sectorielle hormis celle du secteur des garages.

Parallèlement, les fédérations patronales de ces secteurs d'activité n'ont de cesse de mettre en avant le manque de main d'œuvre auquel ils doivent prétendument faire face. Mais les raisons ne sont, à leurs yeux, évidemment pas à chercher dans le



manque d'attractivité des conditions salariales et de travail, mais dans l'absence de motivation des salariés potentiels ainsi que dans une législation sur le temps de travail trop rigide, ou encore dans un absentéisme trop élevé.

Dans le secteur de l'Horeca, qui a, rappelons-le, largement bénéficié d'aides étatiques pendant la période de crise sanitaire - à juste titre, et avec le sou-

tien de l'OGBL, qui a notamment signé un plan de maintien dans l'emploi -, l'OGBL a pris contact avec la fédération patronale Horesca afin d'avoir une discussion ouverte autour d'une possible convention collective sectorielle.

Là où, quand il s'agissait de bénéficier de chômage partiel et des diverses aides, la fédération Horesca avait à plusieurs reprises rencontré des représentants de l'OGBL et avait toujours mis en avant l'urgence de la situation, sa posture est toute autre quand il s'agit de discuter conditions de travail et de salaire: Elle n'a même pas daigné répondre aux divers courriers et appels de l'OGBL.

Face à cette attitude, la question de lier les différentes aides étatiques - payées avec l'argent du contribuable, rappelons-le - à une condition de convention collective se pose très concrètement.

Une autre question se pose dans le cas de la restauration collective (*catering*). Cette branche, qui emploie environ 5000 salariés et qui, contrairement au nettoyage ou au gardiennage - activités tout à fait comparables - ne dispose pas de convention collective dépend directement de marchés publics, pour ce qui est de ses activités, par exemple, dans les cantines d'écoles, les maisons relais ou encore les structures d'accueil.

Le secteur est donc financé directement avec de l'argent public - du contribuable, une fois de plus.

L'OGBL essaye de négocier depuis de longues années une convention collective sectorielle pour les salariés du catering, projet qui échoue encore et toujours à cause du blocage de principe du côté patronal. Une convention collective sectorielle ne permettrait pas seulement de rendre enfin ce secteur plus attractif - et il

en a besoin - mais aussi de régler la question épineuse du transfert d'entreprise dans un environnement où l'employeur peut changer du jour au lendemain suite à un appel d'offre.

Or, à ce jour, mis à part la peur d'un éventuel conflit social d'envergure qui commence tout doucement à s'annoncer, le patronat du secteur n'a aucun «incentive» pour lever son blocage dans les négociations. En effet, les entreprises peuvent tranquillement continuer d'empocher de l'argent public sans devoir accorder une quelconque contrepartie en termes de conditions de travail et de salaire.

Ces dernières années, l'OGBL a entrepris toute une série d'efforts dans le sens d'une augmentation du taux de couverture des conventions collectives: Ainsi, toute une série de nouvelles conventions collectives ont pu être signées, notamment dans le secteur du commerce, couvrant plus de 1000 salariés supplémentaires au cours des deux dernières années.

Mais tant que la loi sur les conventions collectives n'est pas amenée à changer, tant qu'il n'y a pas de conditions en termes de conventions collectives à l'octroi d'aides publiques ou de marchés publics, ces résultats encourageants resteront loin derrière les résultats potentiels qui pourraient être obtenus moyennant une réforme en profondeur de la loi. Quiconque prend au sérieux la directive européenne sur le taux de couverture des conventions collectives, quiconque prétend vouloir sérieusement agir pour un taux de couverture plus élevé ne peut ignorer cela. ♦

TICE - L'avenir du service de bus dans le sud reste garanti

Le FGFC joue avec les peurs du personnel

Suite à la publication, le 11 juillet, d'un communiqué du président de la délégation du personnel (FGFC), sans l'accord des délégués OGBL/Landesverband, mettant en question le financement futur du TICE par le ministère des Transports, le personnel du TICE s'est inquiété de l'avenir de ses emplois. Le communiqué indiquait que le ministère des Transports ne renouvelerait pas la convention existante entre l'Etat et le TICE fin 2024. Dans le pire des cas, c'était l'avenir du TICE qui était en jeu.

L'OGBL/Landesverband a immédiatement réagi en informant le personnel que cette thématique avait déjà été clarifiée en avril lors d'une entrevue entre l'OGBL/Landesverband et le ministre des Transports. L'OGBL/Landesverband a répété que, selon le ministère, il y aurait bel et bien des changements dans le réseau TICE et qu'il n'y aurait en aucun cas des suppressions d'emplois au TICE. C'est le contraire qui est vrai. Une étude commandée par le ministère a conclu qu'il y aurait une aug-

mentation massive du trafic dans le sud. Il est question de 90.000 usagers de la route supplémentaires d'ici 2035. Pour le syndicat intercommunal TICE, cela signifie une augmentation massive du personnel.

Le ministre des Transports déclare qu'un groupe de travail sera mis en place

Le ministre des Transports a mis fin à la rumeur en invitant tous les représentants du personnel du TICE à une entrevue le 19 juillet. Il est significatif que l'OGBL/Landesverband n'ait pas partagé la panique de la FGFC dès le début. «D' Zukunft vum TICE bleift ofgesécher», a écrit l'OGBL/Landesverband dans un communiqué de presse. «Aucun emploi n'est en danger au syndicat intercommunal TICE», a écrit le ministre en réaction à la lettre d'émoi de la section TICE de la FGFC.

Le ministre l'a principalement réaffirmé lors de l'entretien de deux heures qui s'est tenu le 19 juillet. Les tensions ont été apaisées. Le ministre a souligné le rôle central

du TICE dans le futur concept de mobilité pour le sud du pays, ceci dans le contexte complexe des services publics transfrontaliers. Un groupe de travail composé du ministère, du TICE et des syndicats va maintenant examiner la forme que prendra la nouvelle convention à partir de 2025 et le rôle que jouera le TICE. Quelques modifications ne sont pas exclues, notamment en raison des obligations européennes. Cela concerne surtout les tâches d'un syndicat régional dans le cadre européen et les appels d'offres directs de services publics. Les responsables du TICE doivent en outre réfléchir à un travail plus efficace et s'adapter à de nouvelles réalités. Lors des négociations sur la convention entre l'Etat et le TICE, ce dernier s'est surtout fait remarquer par son apathie plutôt que par sa réflexion constructive.

Pas besoin de paniquer. L'OGBL/Landesverband se concentre sur les faits

Le fait est que la convention entre l'Etat et TICE expire fin 2024 et doit être renégociée avant cette date. Les lignes de



bus de base sont toutefois assurées. Les négociations concernant les nouvelles exigences liées au nouveau concept de mobilité sont ouvertes. On ne peut toutefois pas s'attendre à un démantèlement du TICE. C'est d'ailleurs ce qui ressort des entretiens menés depuis quelques mois avec de nombreux acteurs du secteur des bus. Dans le cadre du plan national de mobilité à l'horizon 2035 et d'un doublement de la fréquentation des bus, il semble évident que les services actuels du TICE seront pleinement utilisés et même développés dans le sud du pays. Il n'est donc pas question de réduction de personnel ou d'autres scénarios menaçants pour le TICE.

L'OGBL/Landesverband a fait remarquer qu'en raison des élections communales et nationales, certaines choses vont changer. Le bureau du TICE sera renouvelé. L'actuel président du TICE n'est plus disponible.

Deuxièmement, des changements sont à prévoir au sein de la direction du TICE. En raison de la maladie de l'ancien directeur,

ce poste doit également être repourvu.

Troisièmement, il faut attendre les élections nationales d'octobre et la formation du nouveau gouvernement. Ce n'est qu'à ce moment-là que l'on pourra définitivement mettre les points sur les i. De plus, on ne sait pas aujourd'hui à quoi ressemblera l'avenir du pays et du TICE en 2025.

L'OGBL/Landesverband reste dans le coup

Mot-clé: finances. Si toutes les ficelles devaient alors se déchirer et que l'avenir du TICE devait être mis en jeu, les responsables politiques au sein du gouvernement et du TICE devraient s'attendre à une protestation massive de la part de l'OGBL/Landesverband.

Malgré de vives craintes, l'avenir du syndicat intercommunal d'autobus TICE n'est pas remis en question. Il n'en reste pas moins que le sud du pays doit réfléchir à la période à partir de 2025. Un groupe de travail réunissant toutes les parties concernées va maintenant s'atteler à cette tâche.

L'OGBL/Landesverband continuera à s'engager pour les intérêts du personnel TICE et pour l'extension du TICE. Et ce, en gardant la tête froide et en faisant preuve de la ténacité habituelle!

FGFC incorrigible – les attaques contre l'OGBL/Landesverband comme expression de sa propre incompetence?

Depuis l'action de protestation réussie du 4 février 2020 et l'obtention du rattachement à la disposition de la convention collective de travail des communes du Sud pour le personnel de droit privé des pétroliers du TICE, la section FGFC agit en permanence contre le travail syndical de l'OGBL/Landesverband. Rappelons que l'action de protestation susmentionnée, à

l'initiative de l'OGBL/Landesverband, avait été conçue au départ comme une action commune. Le jour de l'action, la FGFC s'est désolidarisée de l'action pour le personnel des pétroliers et a brillé par son absence.

Au lieu de s'engager pour les intérêts du personnel, la FGFC agit contre les représentants du personnel de l'OGBL/Landesverband. De manière antidémocratique, elle abuse de sa majorité au sein de la délégation du personnel pour exclure les représentants du personnel de l'OGBL/Landesverband des groupes de travail et des commissions.

Afin de saboter complètement l'engagement syndical conséquent de l'OGBL/Landesverband, la FGFC a recommandé au TICE de limiter le congé syndical légal des délégués du personnel de l'OGBL/Landesverband à 6 jours par an. Le TICE a immédiatement mis en œuvre cette recommandation bienvenue de la FGFC.

Au lieu de défendre les intérêts du personnel, la FGFC ne se lasse pas de discréditer l'engagement de l'OGBL/Landesverband par des mensonges sans fondement; dernièrement, dans son magazine, elle accuse l'OGBL/Landesverband «d'incompétence grave, de désintérêt, etc», mais sans présenter de preuves précises et concrètes.

La question des forces motrices derrière cette action très douteuse de la FGFC doit être soulevée: Peur de l'avenir, jalousie, auto-illusion, frustration, impuissance, incompetence? La FGFC joue sur la peur de l'avenir de son personnel pour défendre ses propres intérêts. ◊



Conditions de travail des médecins en voie de spécialisation: L'OGBL et l'ALMEVS rencontrent la ministre de la Santé



Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL et l'Association des médecins en voie de spécialisation (ALMEVS) ont rencontré, le 5 juillet 2023, la ministre de la Santé, Paulette Lenert, dans le but d'avoir un échange concernant les défis auxquels sont confrontés les médecins en voie de spécialisation, ainsi que les mesures nécessaires pour améliorer leurs conditions de travail au Luxembourg.

Les représentants de l'OGBL et de l'ALMEVS y ont souligné que des conditions de travail adéquates sont essentielles pour attirer et retenir au Luxembourg les médecins en voie de spécialisation et contrer ainsi le manque de personnel qualifié dans le secteur. Pour rappel, l'ALMEVS et l'OGBL ont conclu en mars 2023 un accord prévoyant une collaboration plus étroite dans ce but.

Cependant, s'il est important dans un premier temps d'améliorer les conditions de travail des médecins en voie de spécialisation, il faudra ensuite impérativement uniformiser ces conditions de travail afin d'éviter un système trop opaque et concurrentiel. Concernant l'évolution de la situation et les réadaptations futures, celles-ci devront se faire dans le dialogue social avec la participation directe des premiers concernés et des organisations représentatives.

La ministre de la Santé s'est engagée à soutenir les médecins en voie de spécialisation et à travailler en étroite collaboration avec l'OGBL et l'ALMEVS pour trouver des solutions concrètes.

A la fin de l'entrevue, la ministre de la Santé a annoncé vouloir former un groupe de travail pour étudier les problèmes sou-

levés et proposer des recommandations concrètes pour améliorer et uniformiser le statut des médecins en voie de spécialisation au Luxembourg.

Ce groupe de travail sera constitué de tous les acteurs directement ou indirectement concernés par la question, afin de garantir dès le début une cohésion globale dans le dossier.

La ministre de la Santé, l'OGBL et l'ALMEVS sont convaincus que le renforcement de cette collaboration permettra de faire avancer les discussions et de mettre en place des mesures concrètes pour convaincre les médecins en voie de spécialisation de l'attractivité du Luxembourg et par conséquent à s'installer au Grand-Duché dans le but d'une future meilleure prise en charge des patients. ◊

Le personnel socio-éducatif réclame une place dans les conseils d'administration

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL souhaite attirer l'attention sur l'importance vitale des salariés du secteur social au Luxembourg. En effet, ce secteur, qui est porté par des milliers de professionnels socio-éducatifs, joue un rôle essentiel dans la société en fournissant un soutien et un accompagnement précieux à ceux qui en ont le plus besoin.

Il est donc grand temps de reconnaître et de valoriser pleinement les salariés du secteur socio-éducatif pour leur contribution indispensable à la cohésion sociale et au bien-être de tous. Il est grand temps de donner une voix aux salariés dans le cadre de l'élaboration stratégique au sein des établissements, qui est de la responsabilité des conseils d'administration.

L'OGBL souligne que le secteur fait face à une demande croissante, qui fait que les salariés sont confrontés à une pression constante pour répondre aux besoins toujours plus complexes de la population et ce, dans un secteur marqué par un manque cruel en personnel qualifié. Seuls des conditions de travail adéquates

et un dialogue social privilégié avec une réelle participation des salariés du terrain peuvent aujourd'hui garantir une certaine attractivité à ce secteur qui se trouve actuellement fortement sollicité.

Dans cette optique, une participation directe dans les conseils d'administrations permettrait aux représentants du personnel de faire pleinement usage de leur droit de codécision dans les entreprises et de faire progresser le secteur dans le respect de ses salariés.

Par ailleurs, l'évolution du secteur a contraint les établissements à se développer à grande vitesse, en faisant émerger des structures d'entreprises imposantes. Ces associations (principalement des asbl, des fondations, etc.) emploient aujourd'hui régulièrement plus de 1000 salariés et gèrent des masses salariales avoisinant quelques dizaines de millions d'euros.

Il n'est donc plus tenable que seules les entreprises établies sous forme de société anonyme (S.A.) doivent prévoir des représentations salariales au sein de leurs conseils d'administration, comme le

prévoit l'article L. 426-1 du Code du travail.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL revendique par conséquent qu'une place dans les conseils d'administration soit attribuée immédiatement au personnel, qui élira son représentant ensuite démocratiquement. À long terme, l'article L. 426-1 du Code du travail doit être adapté et élargi au secteur social.

Sur pression de l'OGBL, certains établissements du secteur sont devenus des pionniers en la matière avec des résultats plus que positifs. Les premières expériences démontrent clairement qu'une représentation du personnel au sein des conseils d'administration est un garant de la paix sociale.

De par leur engagement, leur temps de travail, ainsi que leur contribution à l'évolution des entreprises, les salariés sont, à côté des membres des associations et du contribuable, les premiers actionnaires dans le secteur. C'est pourquoi un réel dialogue social avec une participation active du salariat mérite d'être mené au niveau des conseils d'administration. ◊



Après l'avis du Conseil d'Etat: L'accord sur la tâche du personnel éducatif et psychosocial de novembre 2021 est caduc

Le Conseil d'Etat a rendu en juillet son avis très attendu sur le projet de loi 8163, concernant la tâche du personnel éducatif et psychosocial (EPS) dans l'enseignement public. Ce projet de loi concerne en particulier l'organisation du travail dans les Centres de compétence en psychopédagogie spécialisée ainsi que pour les équipes de soutien des élèves à besoins éducatifs spécifiques (ESEB) dans les écoles et lycées.

Le moins que l'on puisse dire est que l'avis du Conseil d'Etat est dévastateur pour le ministre de l'Education nationale: il contient en effet pas moins de six oppositions formelles au projet de loi dans sa forme actuelle. Ces oppositions formelles rejoignent en bonne partie les critiques formulées par l'APCCA (Association du Personnel des Centres de compétence et de l'Agence) et le SEW/OGBL.

Pour rappel: le projet de loi 8163 est censé transposer l'accord signé le 16 novembre 2021 entre le ministre Meisch et trois associations d'éducateurs affiliées à la CGFP. A l'époque, l'APCCA et le SEW/OGBL avaient pris connaissance par voie de presse de la signature de cet accord entre le ministère et un seul syndicat, alors que des négociations et des discussions menées dans des groupes de travail, impliquant tous les syndicats et associations du personnel concernés, étaient à l'arrêt depuis le 1^{er} septembre 2021.

L'APCCA et le SEW/OGBL jugeaient que l'accord signé sans eux était tout sauf satisfaisant. Pour l'APCCA et le SEW/OGBL, comme le pointe d'ailleurs le Conseil d'Etat dans son avis, «cet accord restait [...] vague sur de nombreux points, ne reflétait que partiellement les discussions dans les GT, ne répondait pas au but d'introduire des définitions adéquates des tâches du

personnel et constituait même une détérioration des conditions de travail du personnel concerné. »

Face au refus du ministre Meisch de poursuivre les négociations après la signature de l'accord du 16 novembre 2021, l'APCCA et le SEW/OGBL avaient alors décidé d'engager une procédure de conciliation. Or, le 28 juin 2022, bien après l'écoulement du délai légal de six semaines et sans qu'aucune réunion n'ait eu lieu, la présidente de la commission de conciliation avait communiqué l'irrecevabilité du litige, au motif qu'un accord avait déjà été trouvé entre le ministre et un autre syndicat.

L'APCCA et le SEW/OGBL ont contesté cette décision d'irrecevabilité du litige – une décision unilatérale qui n'a aucune base légale et qui est en contradiction manifeste avec la législation internationale relative au droit de grève – et ont introduit un recours en annulation devant le tribunal administratif. Cette affaire est par ailleurs toujours en cours.

Alors que les droits syndicaux de l'APCCA et du SEW/OGBL, tout comme le droit de grève du personnel concerné, ont été piétinés et suite à l'avis du Conseil d'Etat, il est désormais évident que le projet de

loi transposant l'accord du 16 novembre 2021 ne pourra plus être voté avant les vacances d'été et ne pourra donc pas entrer en vigueur à la rentrée 2023 (au départ, il était censé entrer en vigueur à la rentrée 2022!).

Si le projet de loi 8163 est insatisfaisant à de nombreux égards, contenant de nombreuses insécurités juridiques, n'étant pas en adéquation avec les réalités du terrain et ne comprenant par ailleurs pas de mesures transitoires pour le personnel en place, l'APCCA et le SEW/OGBL restent néanmoins tout à fait demandeurs d'un règlement portant sur l'organisation du travail du personnel EPS dans les Centres de compétence et des ESEB. Or, une telle loi doit se baser sur un réel dialogue avec l'ensemble des acteurs, à commencer par les représentants syndicaux des personnels concernés.

L'APCCA et le SEW/OGBL espèrent qu'un tel dialogue sera possible avec le ou la ministre de l'Education nationale dans le cadre du prochain gouvernement, afin d'aboutir à un meilleur accord qui tienne réellement compte des besoins et des attentes du personnel EPS des Centres de compétence et des ESEB. ◊



Non à la formation *Quereinsteiger* «Bachelor en formation pédagogique BFP»

Les syndicats du personnel enseignant SEW/OGBL, SNE/CGFP ainsi que les représentants des étudiants de la filière BScE à l'Université du Luxembourg collaborent étroitement sur le thème de la formation du personnel enseignant.

En septembre 2023 débutera la 2^e édition de la formation de reconversion professionnelle pour devenir enseignant. Cette formation aboutira à un diplôme intitulé «Bachelor en Formation pédagogique» et se présente comme suit: Les titulaires d'un diplôme de Bachelor en lien avec l'école ont accès au concours d'enseignant des cycles 2 à 4 après une année d'études en pédagogie et didactique. Ils sont ainsi en quelque sorte mis sur un pied d'égalité avec les étudiants du «Bachelor en Sciences d'Éducation».

Non seulement les deux syndicats SEW/OGBL et SNE/CGFP s'en offusquent, mais les représentants des étudiants BScE s'opposent également à ces nouvelles mesures. Après tout, l'étudiant en reconversion qui, après une année de cours accélérés, doit acquérir les connaissances de base de l'enseignant, a l'avantage par rapport à l'étudiant BScE d'avoir deux diplômes de bachelor en poche au bout de 4 ans. Il a ainsi la possibilité de se réorienter vers un autre domaine que l'éducation, s'il l'envisage au cours de sa vie professionnelle. Le fait qu'un an d'études avec

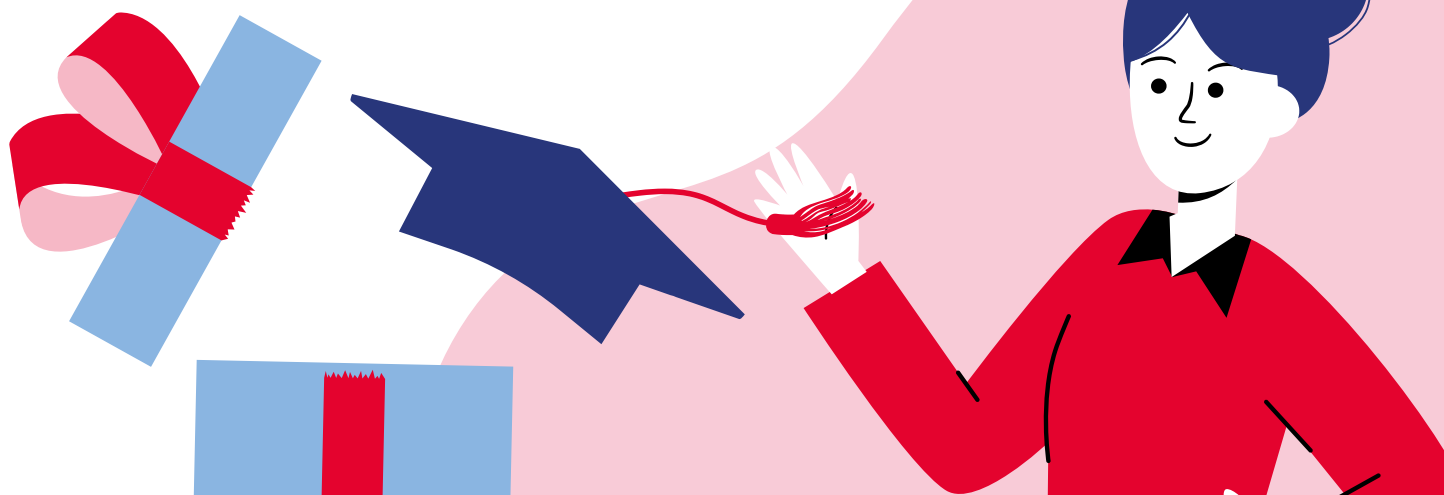
6 semaines de stage ne permet pas d'acquérir autant de connaissances et d'expérience qu'un cursus de quatre ans avec 30 semaines de stage devrait être évident pour tout le monde, cela qui plus est dans une profession où l'expérience pratique joue un rôle important. Il est donc d'autant plus incompréhensible que le ministère de l'Éducation ait choisi cette voie. Après tout, il s'agit de nos enfants, qui doivent recevoir la meilleure éducation possible.

Cette fuite en avant et cette réaction frénétique avec une solution d'urgence à la pénurie aiguë d'enseignants laissent à désirer une stratégie bien réfléchie à long terme et définie en accord avec tous les concernés. En conséquence, les deux syndicats SNE/CGFP et SEW/OGBL ont souligné en 2018, lors de l'introduction du premier modèle de reconversion, que des solutions structurelles étaient nécessaires pour lutter durablement contre la pénurie d'enseignants. Le SEW/

OGBL et le SNE/CGFP ont demandé il y a cinq ans déjà que le métier d'enseignant redevienne plus attractif, par exemple par une simplification administrative ou par un soutien et une valorisation accrues des enseignants dans leur quotidien. Il ne s'est pas passé grand-chose.

Il ne faut donc pas s'étonner que 5 ans plus tard, nous soyons confrontés au même constat. Le SNE/CGFP et le SEW/OGBL trouvent d'autant plus inacceptable que l'on introduise maintenant, peu avant la fin du premier modèle de reconversion, un *Quereinsteiger 2* à la va-vite, au lieu de donner suite aux revendications des syndicats.

Le SEW/OGBL, le SNE/CGFP et les représentants des étudiants de BScE sont unanimes à ne pas vouloir de cette nouvelle filière BFP. La qualité de la formation des enseignants ne doit pas être mise en jeu à la légère. ◇



Le mensonge sur les écoles européennes publiques

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse a finalement présenté le 7 juillet 2023 les résultats préliminaires d'une étude sur les écoles européennes publiques, réalisée par des chercheurs du Luxembourg Centre for Educational Testing (LUCET) de l'Université du Luxembourg et du Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT). Sans surprise et comme il fallait s'y attendre, les résultats sont positifs, bien évidemment.

Créées à partir de 2016, ces écoles ont poussé comme des champignons aux quatre coins du Luxembourg. Partie intégrante du concept initial, le succès était préprogrammé, quitte à utiliser tous les moyens possibles pour le mettre en avant: indiqué récemment dans une réponse à une question parlementaire (QP 8025), le soi-disant succès a déjà été mesuré grâce aux inscriptions croissantes, le ministère ayant refusé tout type de comparaison avec le système scolaire traditionnel.

Lancée avec grand bruit, cette nouvelle étude tente de démontrer que les écoles européennes publiques permettent de réduire efficacement les inégalités scolaires et de prouver ainsi leur succès, s'il le fallait. Or, comme toujours, le diable se cache dans les détails, et l'interprétation des données laisse paotois.

Le fait que les élèves inscrits dans les écoles européennes publiques proviennent généralement de milieux socio-économiques plus favorisés devrait en fait



montrer que ces écoles n'ont pas réussi à réduire les inégalités scolaires.

En effet, selon le ministère de l'Éducation nationale, les écoles européennes publiques devaient permettre une réduction des inégalités avec un programme linguistique moins exigeant et plus flexible. Voilà pourquoi, la première école européenne publique a ouvert ses portes à Differdange, une commune avec un revenu médian des ménages parmi les plus faibles du Luxembourg.

Cependant, déjà en 2022, l'ONQS prévenait: «En intégrant quelques écoles européennes dans l'offre publique, la politique éducative transfère une partie de la responsabilité sociale à un système scolaire parallèle, [ce qui risque in fine] de conduire à un éclatement du paysage éducatif et d'entraîner une ségrégation sociale.»

Cet éclatement du paysage éducatif a effectivement eu lieu avec la multiplication des écoles européennes publiques, augmentant encore la complexité de l'orientation scolaire. De plus, cette offre alternative est plus propice aux ménages aisés: l'étude présentée le 7 juillet révèle en effet que les écoles européennes publiques accueillent majoritairement des élèves issus de milieux socioéconomiques plus favorisés.

Ce même rapport de l'ONQS indique également que «les inégalités existent, respectivement se transmettent déjà avant la scolarisation. [...] Le lien entre la pauvreté des familles et la perte de chances au niveau scolaire est bien établi.» Si les écoles européennes publiques présentent donc moins d'inégalités scolaires, c'est bien parce que le recrutement se fait dans une partie socio-économiquement

plus aisée, induisant plus d'homogénéité et donc moins d'inégalités dès le départ. L'une des clés du succès?

Selon la nouvelle étude publiée, les élèves des écoles européennes publiques ont moins de retard scolaire. Or, même ce constat est sujet à caution. En effet, le système d'évaluation diffère de tout ce qui était connu jusqu'à présent. Il se base sur une note A et une note B: la note A reflète le travail quotidien des élèves, à savoir la concentration en classe, l'attitude positive face à la matière, le fait de faire les devoirs à domicile. La note B est composée de la moyenne des notes obtenues aux devoirs en classe. Ces deux notes sont de même prépondérance: la participation en classe et un cahier soigné ont ainsi une importance équivalente aux notes relatives à l'acquisition des savoirs. Dans ces conditions, il est facile de réussir son année et d'expliquer le taux de réussite de quasiment 100 % au baccalauréat!

Il est également important de souligner que l'étude du ministère de l'Éducation nationale compare les écoles européennes à toutes les écoles luxembourgeoises (l'enseignement fondamental, et, pour le secondaire, de l'enseignement préparatoire – anciennement «modulaire» – à l'enseignement classique). Cette comparaison conduit à la conclusion erronée que les écoles européennes obtiendraient de meilleurs résultats que les écoles du système scolaire luxembourgeois. Il convient ici de noter que, pour le secondaire, les résultats de l'enseignement classique sont meilleurs que ceux des écoles européennes publiques. Il est également important de noter que cette étude se base uniquement sur les compétences en mathématiques et ne tient aucunement compte des compétences linguistiques des élèves des écoles européennes et

du système scolaire luxembourgeois. Il semble en effet que le ministre craint les résultats découlant d'une comparaison des compétences linguistiques entre les élèves des écoles européennes et ceux du système scolaire luxembourgeois.

Dans leur rapport sur l'étude en question, les auteurs se doivent à un certain moment d'admettre les limites de leur étude, notamment le faible nombre d'élèves en fin de cursus européen. Cela ne semble en revanche en rien nuire à la communication sur le succès voulu des écoles européennes publiques. Comparer ce qui n'est pas comparable et faire abstraction de l'origine des inégalités sociales n'amointrit, semble-t-il, nullement la «success story» prédéfinie.

Mais à y regarder de plus près, les écoles européennes publiques n'arrivent nullement à réduire les inégalités scolaires dans la population. Pire encore, elles tendent même à augmenter la ségrégation sociale et donc à nuire à la cohésion sociale du Grand-Duché du Luxembourg. La présentation en grande pompe d'une étude devant étayer le succès prédestiné n'a pas réussi à duper une grande majorité de la population. Plutôt que de continuer à promouvoir, à grands renforts de moyens et de publicité, de nouvelles écoles européennes publiques, le ministre de l'Éducation nationale serait mieux avisé de renforcer le système scolaire régulier afin d'avoir, comme promis, une école pour tous. ◊

Pérennité, substance et conventions collectives comme éléments-clés pour façonner l’avenir du secteur financier

Le secteur financier a besoin de stabilité, de substance et de bonnes conventions collectives pour faire face aux défis aussi bien actuels que futurs. C’est la conclusion commune tirée par le syndicat Secteur financier de l’OGBL et le ministre du Travail, Georges Engel, à l’issue d’une récente entrevue organisée à la demande de l’OGBL.

Une délégation du syndicat Secteur financier de l’OGBL, conduite par Sylvie Reuter et Serge Schimoff, a en effet été reçue récemment par le ministre du Travail pour s’entretenir de la situation actuelle mais également de l’avenir du secteur financier au Luxembourg. L’OGBL souhaitait notamment attirer l’attention du ministre du Travail sur plusieurs dysfonctionnements dans le secteur financier. L’OGBL a par ailleurs rendu le ministre attentif au fait que les deux conventions collectives sectorielles dans le secteur financier (celle des banques et celle des assurances) expireront encore cette année.

Augmentation du taux de couverture des conventions collectives

L’OGBL et le ministre se sont tout d’abord accordés sur l’importance des conventions collectives, surtout dans un secteur comme celui de la finance, en partie piloté par de grands groupes internationaux qui viennent de l’étranger. Le ministre du Travail a indiqué pour sa part, qu’au niveau national, l’objectif du gouvernement est qu’à terme, au moins 80 % des salariés soient couverts par une convention collective. L’OGBL a dans ce contexte attiré l’attention du ministre sur un problème majeur auquel est confronté le secteur financier. Les deux conventions collectives sectorielles ne s’appliquent en réalité



déjà plus qu’à une fraction de salariés des banques et des assurances. En effet, de nombreux salariés sont aujourd’hui considérés par leurs entreprises comme étant ce qu’on appelle des « cadres supérieurs », sans pour autant remplir toutes les conditions liées à ce statut suivant les critères en vigueur au Luxembourg, et échappent ainsi au champ d’application des conventions collectives.

De plus, quasiment tous les salariés dans le secteur financier qui ne travaillent pas pour une banque ou une compagnie d’assurance ne disposent pas d’une convention collective. Le problème réside ici avant tout dans le fait que les entreprises concernées ne semblent pas être regroupées dans une fédération patronale qui pourrait servir d’interlocuteur pour négocier une convention collective.

Le ministre du Travail ainsi que l’OGBL ont en outre souligné l’importance du secteur financier pour l’économie luxembourgeoise et insisté sur le fait que de bonnes conditions de travail demeurent essentielles pour maintenir l’attractivité de la place financière.

La question de la réduction du temps de travail tient dans ce contexte tout particulièrement à cœur au ministre. L’OGBL a fait savoir qu’il est tout à fait ouvert à la discussion sur cette question, sachant d’autant plus que les horaires de travail atypiques sont monnaie courante dans le secteur financier. L’OGBL a également indiqué que les salariés des banques prestent de plus en plus d’heures supplémentaires, sans que celles-ci ne soient comptabilisées en tant que telles. De même, il est devenu courant aujourd’hui que les

salariés envoyés en mission à l'étranger auprès de partenaires ou de leurs maisons-mères le fassent à travers leur quota de jours de travail à domicile, et que les entreprises ne recourent pas dans ces cas aux contrats de détachement, comme le prévoit pourtant le droit du travail. Enfin, l'OGBL a insisté sur le fait que le temps de travail relatif aux permanences et aux services de garde devrait être réglementé dans le cadre des conventions collectives.

Autre consensus entre l'OGBL et le ministre du Travail: le rôle essentiel de la formation continue et de la reconversion professionnelle dans le monde de la finance numérique d'aujourd'hui et de demain — «reskilling» et «upskilling» sont les mots d'ordre de l'avenir. L'OGBL a tenu à souligner qu'en développant le droit individuel à la formation, les salariés seraient à l'avenir mieux préparés aux nouvelles réalités, bouleversements numériques et restructurations permanentes qui sont dictées pour des raisons purement stratégiques.

Dialogue social d'égal à égal dans les entreprises

Le secteur financier est fortement touché par des fusions, scissions et transferts d'entreprises. L'OGBL a dénoncé auprès du ministre le fait que de nombreux groupes internationaux ne respectent aucune-ment la législation luxembourgeoise en la matière. Ainsi, lors de suppressions d'emplois consécutives à des fusions, la négociation de plans sociaux est contournée par les entreprises («tactique du saucissonnage»). L'OGBL s'est également plaint que les salariés et les représentants du personnel de plusieurs banques comme RBC, CACEIS, Crédit Suisse ou UBS sont actuellement laissés dans le flou en ce



qui concerne leur avenir professionnel. Le dialogue social entre les directions et les délégations du personnel y est défaillant, voire paralysé et ce, évidemment au détriment de la santé du personnel. Sur ce plan aussi, des améliorations sont nécessaires.

Il faut absolument améliorer les conditions de travail et de salaire ainsi qu'éliminer les dysfonctionnements existants pour que le secteur financier luxembourgeois ne perde pas davantage de son attractivité, d'autant plus que la convention collective des banques, comme indiqué ci-dessus, a perdu énormément de sa substance au

cours des dernières années, ce qui ne permet pas d'attirer ou de garder les salariés et les talents dans ce secteur pourtant si important pour le Luxembourg.

Le ministre du Travail a enfin également profité de l'occasion pour revenir sur le rôle du secteur financier et notamment sur le travail accompli par les salariés lors de la pandémie de Covid-19. L'économie luxembourgeoise, avec en son cœur le secteur financier et ses plus de 30 000 salariés, a contribué de manière essentielle à ce que le Luxembourg surmonte la pandémie et ses conséquences. ◊

Défis et opportunités: le secteur financier luxembourgeois en pleine mutation



Le secteur financier luxembourgeois a fait preuve d'une résilience remarquable ces dernières années, alors que d'autres parties de l'économie mondiale ont été frappées par une série de crises.

Nous nous penchons ici sur les évolutions actuelles de ce secteur clé et sur les défis auxquels sont confrontés les salariés du secteur financier.

Un secteur préservé: le secteur financier luxembourgeois malgré les crises

Alors que la hausse des taux d'inflation et des taux d'intérêt suscite des inquiétudes dans le monde entier, le secteur financier luxembourgeois l'a étonnamment peu ressenti jusqu'à présent. Les crises depuis la pandémie du Covid-19 n'ont guère affecté ce secteur, qui s'est rapidement rétabli. Le produit intérieur brut du Luxembourg dépend pour un tiers du secteur financier, ce qui en fait un moteur essentiel de l'économie du pays.

L'impact de l'inflation et des taux d'intérêt

Néanmoins, les banques au Luxembourg ne sont pas non plus totalement à l'abri des effets de l'inflation et de la hausse rapide des taux d'intérêt. Cela a entraîné une augmentation significative de la valeur ajoutée dans le secteur bancaire. La demande de crédit a diminué en raison de la hausse des taux d'intérêt, tant de la part des entreprises que des ménages. Bien que cette tendance devrait se poursuivre au premier trimestre 2023, le secteur bancaire luxembourgeois a enregistré une hausse de la valeur ajoutée en raison de l'augmentation significative de la marge d'intérêt et des commissions nettes.

Défis pour les salariés du secteur financier

Alors que les banques enregistrent à nouveau des bénéfices records et qu'elles ont réalisé en 2022 leurs meilleurs bénéfices nets depuis 2016, la question se pose de

savoir ce qu'il en est des collaborateurs du secteur financier. La structure salariale de ce secteur est actuellement basée sur le principe de la méritocratie, ce qui signifie que seuls les membres de la direction et quelques bénéficiaires en bénéficient. L'écart entre les personnes qui gagnent le plus dans le secteur financier et les employés qui veillent quotidiennement au bon fonctionnement du système ne cesse de se creuser. Le salaire médian n'est plus accessible pour les salariés "normaux" du secteur bancaire et financier.

La réalité pour la majorité des employés

Les salaires stagnent depuis des années, et le salaire d'entrée le plus bas dans une banque est à peine supérieur au salaire minimum qualifié. Parallèlement, l'intensité du travail augmente fortement et les heures supplémentaires se multiplient, ce qui entraîne de sérieux problèmes de santé comme le burn-out. Beaucoup se voient piégés dans des emplois sans

perspectives de carrière, ce qui pose un sérieux problème de recrutement aux entreprises.

Les revendications du secteur financier de l'OGBL

Face à ces défis, l'OGBL Secteur Financier revendique des changements fondamentaux. Il s'engage pour des augmentations salariales collectives afin de rendre la rémunération dans le secteur financier plus équitable. Un point central est une augmentation linéaire des salaires d'au moins 6 % sur les trois prochaines années ainsi qu'une adaptation des grilles salariales et un budget pour l'égalité salariale et des augmentations collectives pour tous.

L'OGBL Secteur financier souligne également la nécessité d'une réorientation professionnelle sûre afin de soutenir les salariés face aux changements technologiques dans le secteur. Cela implique de promouvoir la formation continue des salariés aux nouvelles technologies et méthodes de travail.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Autre point important: des conditions de travail flexibles pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et l'introduction d'un droit au travail à temps partiel, accompagné de garanties pour le retour au contrat initial.

Le secteur financier, acteur du changement social

Enfin, l'OGBL Secteur Financier souligne l'importance d'un changement de paradigme dans le secteur financier, en mettant l'accent sur le service aux personnes. Il s'engage pour une prise en compte équilibrée des intérêts économiques du pays et de la qualité de vie des citoyens.

Les négociations sur les conventions collectives sectorielles auront lieu cette

année et l'OGBL Secteur Financier défendra ses revendications avec détermination. En tant que plus grand syndicat du Luxembourg, il assume le rôle de chef de file pour imposer son programme.

Dans l'ensemble, il s'avère que le secteur financier luxembourgeois est confronté à des défis, mais qu'il offre également des opportunités de changements positifs. Une rémunération équitable et de meilleures conditions de travail sont des éléments clés pour la création d'un secteur financier sain et durable au Luxembourg, qui reste une force motrice pour l'économie du pays.

Le secteur financier joue un rôle crucial dans l'économie luxembourgeoise, mais les employés sont souvent confrontés à des défis et à l'incertitude. Cela conduit nombre d'entre eux à se tourner vers d'autres secteurs. Afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de garantir la stabilité du secteur financier, une augmentation substantielle des salaires est nécessaire.

L'augmentation des salaires dans le secteur financier au Luxembourg n'est pas seulement importante, c'est aussi la bonne décision pour plusieurs raisons:

1. Stabilité conjoncturelle: Le secteur financier est d'une importance cruciale pour l'économie luxembourgeoise. Les banques au Luxembourg contribuent de manière significative au produit national brut de l'économie luxembourgeoise et fournissent des services d'une grande complexité. Une rémunération adéquate des employés est donc essentielle pour s'assurer qu'ils sont motivés et qu'ils accomplissent leurs tâches efficacement. La valeur ajoutée de chaque employé du secteur financier est énorme, mesurée à l'aune de ses connaissances et de ses compétences, justifie une augmentation de salaire.

2. Le manque de personnel qualifié: Un salaire attractif est essentiel pour attirer des professionnels qualifiés dans le sec-

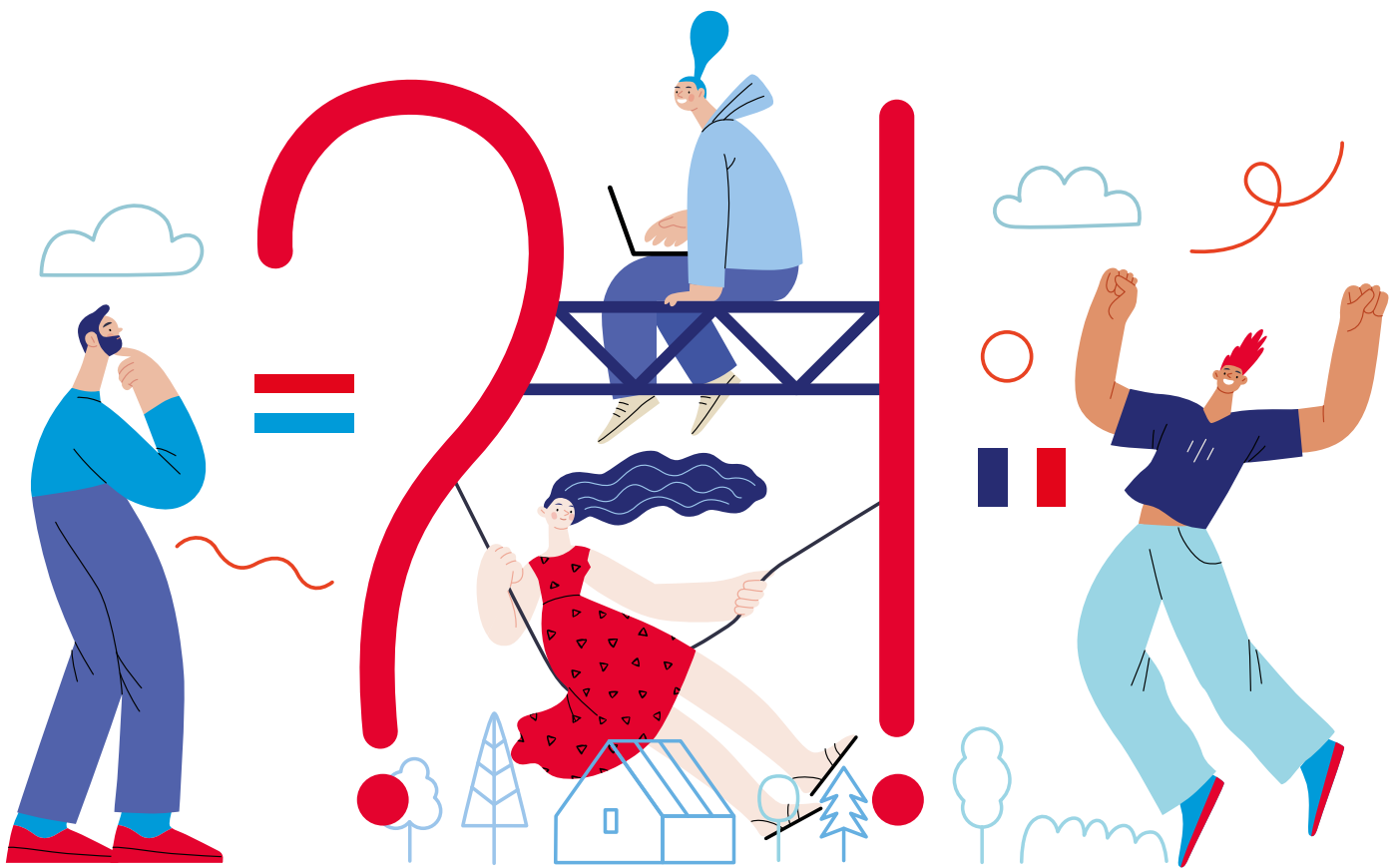
teur financier et les fidéliser à long terme. En tant que place financière, le Luxembourg doit rester compétitif pour ne pas perdre sa position. Outre la stabilité politique et sociale et des coûts sociaux peu élevés, la place financière repose sur des professionnels hautement qualifiés. Une pénurie de personnel qualifié pourrait mettre en péril la stabilité financière du Luxembourg.

3. La motivation et la satisfaction au travail: Une rémunération équitable augmente la motivation et la satisfaction au travail des employés du secteur financier. Il en résulte une augmentation de la productivité et de la qualité du travail. Dans la concurrence mondiale, il est essentiel de s'affirmer par la qualité, l'expertise et l'excellence.

4. Stabilité sociale: Des salaires décents contribuent à la stabilité sociale en améliorant la sécurité financière des travailleurs. Cela a un impact positif sur le bien-être général et l'intégration sociale.

5. Image et réputation: Une rémunération adéquate renforce l'image et la réputation du Luxembourg en tant que centre financier. Elle montre que le Luxembourg traite ses travailleurs de manière équitable et qu'il est perçu comme un site attractif.

6. Lutte contre les inégalités: Des augmentations de salaire pour tous dans le secteur financier peuvent contribuer à réduire les inégalités sociales. Une répartition plus équitable des revenus comble le fossé entre les personnes à hauts revenus et les personnes à bas revenus. Cet écart est particulièrement élevé dans le secteur financier. ◇



8^e SALON DES FRONTALIERS FRANÇAIS

vendredi 13 octobre • 9h30 - 17h30

Salle des fêtes Jean-Jacques Renaud • 9 rue Charles de Gaulle – Sérémange-Erzange (F-57290).

Vous avez besoin d'informations sur la sécurité sociale, le droit du travail, la fiscalité, le harcèlement ou la mobilité ?

L'OGBL organise son 8^e salon des frontaliers français pour vous guider à travers les méandres administratifs et juridiques. A cette occasion, plus d'une vingtaine de stands seront à votre disposition, avec la participation de nombreux organismes luxembourgeois et français compétents en matière de maladie, d'invalidité, de reclassement professionnel, de retraite, d'allocations familiales, d'accident du travail, de droit du travail, de harcèlement professionnel, de chômage et emploi, de mobilité, de bourses pour études supérieures, de fiscalité, etc.

L'OGBL, qui organise cette manifestation, aura également un stand pour accueillir les visiteurs et apporter son expertise en matière de droit du travail et de toutes les questions afférentes. **Ne manquez pas ce rendez-vous !**

Entrée Libre. Grand parking gratuit à proximité.

FRONTALIERS FRANÇAIS
SECTION VOLMERANGE-LES-MINES

OGB•L

Prestations de travail en dehors du territoire luxembourgeois

Harmonisation des seuils de tolérance entre l'Allemagne, la Belgique et la France

C'est une bonne nouvelle qui est tombée juste avant l'été : l'Allemagne, la Belgique et la France vont enfin appliquer le même seuil de tolérance pour les prestations de travail des frontaliers en dehors du territoire luxembourgeois (notamment pour le télétravail). Le Luxembourg et l'Allemagne ont en effet signé en juillet un nouvel accord fiscal, prévoyant d'augmenter de 19 à 34 jours le seuil de tolérance pour les prestations de travail des frontaliers allemands en dehors du Luxembourg à partir du 1^{er} janvier 2024. Ce seuil de 34 jours était déjà appliqué par la Belgique et la France. Les trois pays sont donc désormais alignés sur ce point.

A noter également que le nouvel accord fiscal entre le Luxembourg et l'Allemagne – comme celui avec la France d'ailleurs – prévoit par ailleurs d'introduire le même seuil de tolérance pour les fonctionnaires, les employés ainsi que les salariés de l'État, des communes et des institutions publiques, qui sont actuellement encore imposés dès le premier jour en Allemagne.

Ces annonces, qu'il faut évidemment saluer, vont dans le sens de deux revendications portées par l'OGBL depuis plusieurs années déjà :

L'harmonisation des seuils de tolérance fiscale entre les trois pays voisins

Déjà avant la pandémie de Covid, l'OGBL demandait que les seuils de tolérance au niveau fiscal soient augmentés et harmonisés. A cet égard, l'OGBL avait demandé un alignement des seuils en matière fiscale sur le seuil en matière de sécurité



sociale qui, depuis le 1^{er} juillet 2023, est désormais de 49,9 % pour le télétravail, conformément à l'accord-cadre européen sur le télétravail transfrontalier signé par le Luxembourg et ses trois pays voisins.

L'objectif d'un seuil unique au niveau fiscal et de la sécurité sociale n'est donc pas encore atteint, mais l'augmentation à 34 jours est certainement une amélioration pour tous les travailleurs concernés. De plus, le fait que le seuil soit de 34 jours pour les travailleurs frontaliers des trois pays voisins à partir de 2024 met fin aux inégalités de traitement dans les entreprises.

L'égalité de traitement entre le secteur privé et le secteur public

L'OGBL avait déjà attiré l'attention en novembre 2020 sur le fait qu'il existe ici une inégalité de traitement qui ne concerne pas seulement les fonctionnaires et les

employés publics, mais aussi les salariés de statut privé travaillant dans des institutions publiques. Tant les représentants des salariés frontaliers, le département de la Fonction publique, que les délégations du personnel d'un secteur particulièrement concerné, à savoir celui de l'enseignement supérieur et de la recherche organisés au sein du SEW/OGBL, n'ont cessé d'attirer l'attention sur ce problème, auprès des ministères compétents en matière de finances, d'enseignement supérieur et de fonction publique, mais aussi auprès des députés et des autorités de l'autre côté de la frontière.

L'OGBL salue le fait que ces efforts aient enfin payés et permis de trouver une solution à ce problème, du moins pour l'Allemagne qui, après la France, prévoit désormais également le même seuil pour les salariés du secteur public. ◊

sections locales



Musel-Sauer: Le 22 juillet 2023 a eu lieu l'assemblée des membres de la section Musel-Sauer au *Bistro Quai* à Grevenmacher. Plus de 100 personnes étaient présentes ainsi que la présidente Nora Back.



Musel-Sauer: Le comité de la section Musel-Sauer en visite chez MeteoLux (ANA) Findel avec Marc Krier.



Uelzechtall: L'assemblée des membres avec fête des jubilaires de la section Uelzechtall s'est tenue le 8 juillet 2023 au centre culturel de Helmdange. Lors de cette soirée, la section a remis un chèque à la *Stëmm vun der Strooss* avec un don de 500 €.



Volmerange-Les-Mines: Réunion de préparation du salon des frontaliers qui aura lieu le 13 octobre 2023 à Serémange-Erzange en présence de Monsieur le Maire Serge Jurczak, Christian Simon Lacroix (responsable des sections frontalières françaises), Jean-Marc Dreystadt (président de la section de Volmerange-Les-Mines) et de Zeynaba Weber (vice-présidente de la section de Volmerange-Les-Mines).



Dräilännereck: La section Dräilännereck a organisé une excursion pour leurs membres au *Minettpark* à Fond-de-Gras et Lasauvage. La section a également invité tous les participants à déjeuner au restaurant *Bei der Giedel*.



Volmerange-Les-Mines: L'association *Les Colibris du Sahel* de la section des frontaliers OGBL de Volmerange-Les-Mines a participé aux journées Icare, les Montgolfiades du vendredi 11 et jusqu'au 15 août 2023 à Maizières-les Metz au Parc de Brieux. Le stand et celui des Associations partenaires (Association *les enfants de la slaf* - *Entraide International d'Urgence* - *EIU* - *Les colibris du Sahel* - *Graines De Héros* - *Un Instant, Un Souffle pour le Handicap*) étaient présentes.



Hommage aux membres de longue date: la section des frontaliers allemands honore à la fidélité

La section des frontaliers allemands de l'OGBL a honoré ses membres de longue date pour leur soutien exceptionnel lors de deux fêtes des jubilaires les 17 et 24 juin 2023. Les célébrations ont eu lieu à l'hôtel-restaurant *Eifelbräu* à Bitbourg ainsi qu'à l'hôtel *Zur Saarschleife* à Orscholz.

A Bitbourg, 21 jubilaires ont été honorés pour leur longue adhésion. Parmi eux, douze membres sont affiliés à l'OGBL depuis 25 ans, quatre membres depuis 40 ans et quatre membres depuis 50 ans, dont notre président de section Wolfgang Schnarrbach. Une reconnaissance particulière a été accordée à Monsieur Willy Spang, qui a adhéré à l'OGBL le 1^{er} juin 1952 déjà et qui peut donc se targuer d'un nombre impressionnant de 70 ans d'adhésion. Un autre



moment fort a été la remise du titre de membre d'honneur à Karl Homrighausen, ancien caissier de la section pendant de nombreuses années.

La fête des jubilaires à Orscholz a réuni neuf jubilaires et leurs partenaires ainsi que huit invités. Les hommages ont été rendus avec le soutien des secrétaires centraux James Marsh et Patrick Freichel.

Le président de la section, Wolfgang Schnarrbach, a souligné l'importance des affiliations de longue date et a insisté sur le fait qu'un total de 219 invitations ont été envoyées et 178 certificats ont été décernés afin de rendre hommage de manière appropriée à la fidélité exceptionnelle des membres. Les fêtes des jubilaires sont le signe d'un lien étroit et d'une forte cohésion au sein de l'OGBL.



ESCH-SUR-ALZETTE: La grande fête familiale baptisée Bella Ciao que propose tous les ans la section OGBL d'Esch-sur-Alzette a été organisée cette année le 22 juillet sur le site de la « Waldschoul ».



Fête du St Nicolas

2 décembre 2023 - à partir de 14h

♥ Centre Culturel de Beggen
26b rue de Rochefort L-2431 Luxembourg
Animations pour enfants
& accompagnement musical

Organisation:
OGBL Sektions Lëtzebuerg Zentrum



Prime d'encouragement pour élèves & étudiants

Chaque enfant de nos membres de la section Luxembourg-Centre, ayant obtenu un diplôme de fin d'études (CCP, DAP, fin d'études secondaires et post-secondaires) a droit à une prime d'encouragement de notre part!

Celle-ci est à récupérer personnellement ou par un tiers le

11 Novembre 2023 à 17h
au Centre Culturel à Weimerskirch

Pour vous inscrire, scannez le Code-QR ci-dessus et remplissez le formulaire.

N'oubliez pas de rajouter une preuve de réussite

Organisation:
OGBL Sektions Lëtzebuerg Zentrum

agenda

Date	Heure	Section	Évènement
13/10		Volmerange-les-Mines	Salon des frontaliers ♥ Serémange-Erzange
19-22/10		Dikrich-Veinen	Excursion à Hambourg
11/11		Differdange	Bal d'automne
11/11	17h00	Luxembourg-Centre	Fête des étudiants ♥ Centre Culturel, Weimerskirch
11/11	19h00	Musel-Sauer	Fête des jubilaires ♥ Restaurant Simon's Plaza, Grevenmacher
18/11	18h30	VSE	Assemblée des membres & jubilaires ♥ Salle Frounert, Bissen
24/11	18h00	Gemeng Suessem	Fête des pensionnés & jubilaires ♥ Taverne Boulevue, Belvaux
01/12	19h00	Musel-Sauer	After-work & St. Nicolas ♥ New Rive Gauche, Grevenmacher
02/12	14h00	Luxembourg-Centre	St. Nicolas ♥ Centre Culturel, Beggen


Pas encore
membre?
hello.ogbl.lu

Remplissage gratuit de votre déclaration d'impôts

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

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

Plus d'infos sur www.ogbl.lu/declarations-dimpots


Date limite pour
remettre le dossier
complet à l'OGBL:
8.12.2023



#hereforyou

Deux nouveaux congés extraordinaires et une extension du congé paternité

Début juillet, la Chambre des députés a adopté deux nouvelles lois intéressantes pour les salariés, l'une venant introduire deux nouveaux congés extraordinaires (congé d'aidant et absence pour raisons de force majeure) et l'autre étendre le congé paternité. Voici tout ce qu'il faut savoir.

Congé d'aidant

Le salarié a désormais droit à un congé extraordinaire de 5 jours sur une période d'occupation de 12 mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille (mère, père, fille ou fils, sœur, frère) ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin.

Ces jours de congé extraordinaire correspondent à 40 heures, fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de 40 heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 40 heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié est obligé d'avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, votre employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard

le jour même de l'absence. Le 3^e jour de votre absence au plus tard, il est obligé de remettre à l'employeur un certificat médical qui atteste que les conditions légales sont remplies et un document qui prouve le lien de famille avec la personne en besoin ou la concordance des lieux de résidence respectifs.

Absence pour raisons de force majeure

Un salarié qui doit s'absenter pour raison de force majeure liée à des raisons familiales urgentes, en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille rendant indispensable la présence immédiate du salarié, peut désormais demander un congé extraordinaire, qui est limité à 1 jour sur une période d'occupation de 12 mois.

Ce jour de congé extraordinaire est fractionnable pour un salarié qui travaille normalement 40 heures. Le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 40 heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié est obligé d'avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le même jour de l'absence. Il doit apporter la preuve de justification de la raison familiale urgente pour laquelle il a sollicité, en présentant à son employeur un certificat médical.

Congé extraordinaire relatif à la naissance ou à l'accueil d'un enfant

Avec la nouvelle loi, le bénéficiaire du congé à la naissance ou à l'accueil d'un enfant

adopté est désormais étendu à toute personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ainsi qu'aux indépendants.

Il est de 10 jours et ils sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant, respectivement l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption. Il est donc possible de prendre par exemple 20 demi-journées au lieu de 10 jours à temps plein. Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant, respectivement l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption. L'employeur doit être informé avec un délai de préavis d'au moins 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption. À défaut d'en informer l'employeur dans le délai imposé, le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur. Attention: afin de ne pas risquer une telle réduction du congé extraordinaire à 2 jours, il est recommandé en tout état de cause de soumettre la demande à l'employeur au moins 2 mois avant la naissance, voire l'accueil de l'enfant. ◊

#hereforyou

Que faire

lors d'un

licenciement

sans préavis?

«Lorsqu'on est licencié avec préavis, on a un mois pour demander par lettre recommandée les motifs du licenciement. L'employeur n'est en effet pas obligé d'indiquer les motifs dans la lettre de licenciement. Ensuite, l'employeur a également un mois pour communiquer les motifs par lettre recommandée. Dès qu'on dispose des motifs, on a trois mois pour contester le licenciement. Nous sommes là pour soutenir et accompagner les membres en cas de licenciement.» Linda, conseillère au SICA/OGBL

Vous avez d'autres questions?

Contactez notre Service Information, Conseil & Assistance (SICA)

☎ (+352) 2 65 43 777 ✉ hello.ogbl/contact



OGBLinfo

PARAMÈTRES SOCIAUX | SOZIALPARAMETER | SOCIAL PARAMETERS | PARÂMETROS SOCIAIS

Valables au 1^{er} septembre 2023 – Taux indiciaire: 944,43

1. MINIMA ET MAXIMA COTISABLES EN €

Salaire social minimum mensuel (SSM)			2.570,93
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	salaire mensuel
à partir de 18 ans accomplis non qualifié	100%	14,8609	2.570,93
de 17 à 18 ans	80%	11,8887	2.056,74
de 15 à 17 ans	75%	11,1456	1.928,20
à partir de 18 ans accomplis qualifié	120%	17,8330	3.085,11
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		3.342,21
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			12.854,64

2. ASSURANCE MALADIE EN €

Indemnité funéraire			1.227,76
Participation patient au séjour à l'hôpital		par jour	25,50
Participation patient admis en place de surveillance ou hôpital de jour		par jour	12,75
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle – en traitement ambulatoire		par jour	12,75
Montant journalier de séjour en cure pris en charge – cure thermale		par jour	61,39
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire			75,23

3. ASSURANCE PENSION EN € – (Pensions nouvelles 2023)

Majorations forfaitaires 40/40			610,12
Pension minimum personnelle			2.219,71
Pension minimum de conjoint survivant			2.219,71
Pension minimum d'orphelin			605,77
Pension personnelle maximum			10.276,43
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)			79,02
Seuil de revenu en matière d'anti-cumul			856,98
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)			1.644,23
Forfait d'éducation (art.3)		par enfant/par mois	86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°)		par enfant/par mois	144,52

4. PRESTATIONS FAMILIALES EN €

a) Allocations familiales

Nouveau système (à partir du 1 ^{er} août 2016)		par enfant/par mois	299,86
Ancien système (montants pour enfants ouvrant déjà droit à l'allocation familiale avant le 1 ^{er} août 2016)			
par enfant faisant partie d'un groupe familial d'1 enfant		par mois	299,86
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 2 enfants		par mois	336,31
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 3 enfants		par mois	389,67
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 4 enfants		par mois	416,40
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 5 enfants		par mois	432,36
Majoration d'âge par enfant âgé de 6 à 11 ans			22,67
Majoration d'âge par enfant âgé de 12 ans et plus			56,57
Allocation spéciale supplémentaire			200,00

4. PRESTATIONS FAMILIALES SUITE en €

b) Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)

de 6 à 11 ans	115,00
12 ans et plus	235,00

c) Allocation de naissance (3 tranches)

montant par tranche	580,03
---------------------	--------

d) Congé parental

Revenu de remplacement correspondant au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois avant le congé parental – Plafond d'indemnisation (avant déduction des charges fiscales et sociales):

	Par heure	Par Mois ¹⁾	Par heure	Par Mois ¹⁾
Minimum	1,5735	272,22	14,8609	2.570,93
Maximum	2,6225	453,70	24,7681	4.284,88

5. REVENU D'INCLUSION SOCIALE (REVIS) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES EN € ²⁾

Allocation d'inclusion (par mois) - par adulte	901,94
- par enfant	280,03
- majoration par enfant, pour un ménage monoparental	82,74
- forfait pour les frais communs du ménage	901,94
- majoration forfaitaire pour un ménage avec un ou plusieurs enfants	135,34

Mesures transitoires : Montant REVIS par mois pour communautés domestiques visées à l'article 49 (3) de la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au REVIS

- personne seule	1.802,45	
- communauté domestique de deux adultes	2.703,81	
- par adulte supplémentaire	515,76	
- par enfant	163,96	
Revenu pour personnes gravement handicapées	1.803,87	
Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées	842,81	
Allocation de vie chère / Complément prime d'énergie (par an)	Allocation de vie chère	Prime d'énergie
- une personne seule	1.652,00	200,00
- communauté domestique de deux personnes	2.065,00	250,00
- communauté domestique de trois personnes	2.478,00	300,00
- communauté domestique de quatre personnes	2.891,00	350,00
- communauté domestique de cinq personnes et plus	3.304,00	400,00
Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi d'une AVC / PE complète		
- pour une personne	28.730,85	35.913,56
Limite supérieure du revenu annuel augmentée		
- pour la deuxième personne	14.365,43	17.956,78
- pour chaque personne supplémentaire	8.619,25	10.774,07
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire montant forfaitaire de base REVIS		84,00
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire RPGH		84,00

6. ASSURANCE DEPENDANCE (en €)

Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins		
- à séjour continu	par heure	66,84
- à séjour intermittent	par heure	72,45
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	par heure	91,37
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires	par heure	85,67
Montant maximal des prestations en espèces	par semaine	262,50
Abattement assiette cotisable - 25% SSM. non qualifié de 18 ans		642,73

Commémoration de la grève générale de 1942

Comme tous les ans, l'OGBL a commémoré comme il se doit la grève générale de 1942 et ainsi rendu hommage aux disparus et aux grévistes pour leur action de résistance face à l'occupant nazi.

Outre la participation à différents événements organisés à travers le pays, l'OGBL a organisé lui-même une cérémonie de commémoration à Esch-sur-Alzette près du «Monument aux Morts» devant le Musée National de la Résistance.

A cette occasion, aussi bien le président de la section eschoise de l'OGBL, Nando Pasqualoni, que Frédéric Krier, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, ont lancé un appel à la vigilance face au regain des discours haineux et xénophobes dans nos sociétés.

«Les grévistes de 1942 ont eu le courage de se lever. Ils ont eu le courage de ne pas tout accepter. Ils ont eu le courage de se défendre, alors même qu'ils risquaient leur vie et leur santé en le faisant. En ce sens, ils sont également pour aujourd'hui des modèles de courage civil. Car aujourd'hui aussi, il faut savoir dire non. Non à la guerre, à la violence, à la militarisation. Non aussi aux nouveaux nazis, aux nouveaux fascistes et à leurs cousins populistes de droite, identitaires et nationalistes», a ainsi déclaré Frédéric Krier après être revenu sur les événements de fin août-début septembre 1942.

Des délégations de l'OGBL ont également participé aux commémorations organisées le 31 août à Wiltz et à Schifflange, le 1^{er} septembre sur le site d'ArcelorMittal à Esch-Belval et le 2 septembre sur le site d'ArcelorMittal à Differdange.

Pour en savoir davantage sur la grève générale de 1942 : voir le dossier que nous y avons consacré dans l'*Aktuell* (4/2022) et qui est toujours en ligne sur notre site Internet. ◊



YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

POUR MES DROITS, JE VOTE!
ÉLECTIONS SOCIALES 2024 DE LA CSL

NOUVELLES PUBLICATIONS | NEUE PUBLIKATIONEN | NEW PUBLICATIONS



LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

DER SOZIALDIALOG IN
DEN UNTERNEHMEN

THE SOCIAL DIALOGUE IN
COMPANIES



ÉLECTIONS SOCIALES 2024 POUR LA CHAMBRE DES SALARIÉS ET LES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

SOZIALWAHLEN 2024
FÜR DIE ARBEITNEHMERKAMMER UND
DIE PERSONALDELEGATIONEN

SOCIAL ELECTIONS 2024
FOR THE CHAMBER OF EMPLOYEES AND
EMPLOYEE DELEGATIONS

Téléchargez les **versions électroniques** | Laden Sie die **elektronischen Versionen** herunter | Download the **electronic version**



www.csl.lu

Rubrique : Publications

Retirez une **version papier** | Holen Sie sich eine **Papierversion** | Get a **paper version**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 | www.csl.lu | csl@csl.lu



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

2-4 rue Pierre Hentges | L-1726 Luxembourg
T +352 27 494 600 | www.LLc.lu | formation@llc.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

12 rue du Château | L-5516 Remich
T +352 27 494 500 | www.cefos.lu | cefos@cefos.lu



Go paperless!

Vous ne souhaitez plus recevoir l'Aktuell, le magazine de l'OGBL, sous forme papier mais uniquement sous forme numérique?

aktuell.ogbl.lu



PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL