

aktuell

#1 2024 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL

Liste

2

Élections sociales

Renforcer l'OGBL,

c'est renforcer les salariés!

DOSSIER
Elections
de la CSL



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
Adrien Nuijten
17, rue de l'École / B-6666 Wibrin

Impression
Editpress
février 2024

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 10-37
Renforcer l'OGBL, c'est renforcer les salariés Agir sur les politiques de l'emploi - L'Europe et les prochaines élections sociales Vive le Landesverband dans l'OGBL Nouvel allègement fiscal depuis le 1 ^{er} janvier 2024 grâce à l'action continue de l'OGBL Analyse de l'accord de coalition L'OGBL rencontre le ministre de l'Economie	
◆ Echos du terrain	P 38-47
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Frontaliers	P 19-51
L'impact des frontaliers dans la balance des paiements... pour les nuls Message du président de la section des frontaliers allemands Les frontaliers belges au rapport	
◆ Regards	P 52-53
Message du département des Immigrés de l'OGBL	
◆ Zoom sur les sections locales	P 54-59
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 61
Congés extraordinaires: quand a-t-on le droit de les prendre?	
◆ Divers	P 64
La musique, c'est nous! Des livres à découvrir	

DOSSIER

Élections Chambre des Salariés

Notre programme.
Nos candidats.

Ce pouvoir dont vous disposez

Sans même peut-être le savoir, vous disposez depuis fin janvier – début février d'un pouvoir considérable. Celui de renforcer la défense de l'index, de favoriser de bonnes conditions de travail et de bons salaires, d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, de rendre le droit du travail plus protecteur, de faire advenir une fiscalité plus juste, de sécuriser et améliorer notre système public de pensions, de défendre notre système de sécurité sociale et de santé ainsi que de favoriser un accès abordable au logement.

Non, ceci n'est pas une fiction, mais bien la réalité. Comment? En cochant tout simplement la liste 2 sur le bulletin de vote qui vous est parvenu récemment par courrier dans une enveloppe et en le renvoyant gratuitement dans l'autre enveloppe prévue à cet effet avant le 12 mars. Si vous ne l'avez pas encore fait, sachez qu'il est encore temps...

En effet, en prenant part aux élections de la Chambre des salariés qui se déroule actuellement et en votant évidemment pour l'OGBL, la liste 2, vous avez ce pouvoir extraordinaire.

Idem pour les élections sociales qui se dérouleront le 12 mars dans les entreprises. Vous voulez améliorer vos conditions de salaires et

de travail là où vous travailler? Eh bien, votez également dans votre entreprise pour la liste 2, la liste de l'OGBL.

En effet, que ce soit aux élections sociales de la Chambre des salariés ou dans les entreprises, le 12 mars, en renforçant l'OGBL, c'est en réalité les intérêts de l'ensemble des salariés et des pensionnés que vous renforcerez.

Nous sommes désormais entrés dans la dernière ligne droite des élections sociales. Et cela ne vous surprendra donc certainement pas que nous consacrons une grande partie de cette nouvelle édition de l'Aktuell à ce scrutin si important.

Nous vous proposons dans cette édition également une analyse cette fois-ci plus détaillée de l'accord de coalition du nouveau gouvernement et bien évidemment, comme d'habitude, tout ce qui a marqué l'actualité sociale du pays au cours des dernières semaines, l'actualité et les résultats de négociation de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités, sans oublier l'actualité des autres structures de l'OGBL.

Bonne lecture – Et puis surtout, n'oubliez pas de voter la liste 2.



Olivier Landini
responsable du service
communication

10

Grand Meeting
des Candidats



Analyse de l'accord
de coalition



18



Mardi, 6 février à Luxexpo The Box au Kirchberg. L'OGBL tenait le grand meeting de ses candidats dans le cadre des élections sociales 2024. Quelque 1300 personnes se sont mobilisées pour l'occasion. (Lire aussi les pages 10-11)



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Cela fait désormais dix ans que la Chambre des salariés (CSL), en collaboration avec l'Université du Luxembourg, collecte des données pour mesurer le bien-être au travail dans le cadre de l'enquête «Quality of Work Index Luxembourg». Cette enquête, renouvelée chaque année, permet de suivre l'évolution de la qualité de vie au travail dans la durée.

Cette année, l'accent a été mis tout particulièrement sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés. Et l'une des conclusions qui ressort de l'étude, présentée début février, est qu'il est de plus en plus difficile de concilier vie privée et vie professionnelle.

De manière générale, l'étude montre que le bien-être au travail est tendanciellement en baisse depuis une dizaine d'années. On constate cela-dit évidemment des différences selon la fonction ou la position dans l'entreprise, le secteur d'activités, l'âge, la situation familiale ou bien encore que le temps de trajet nécessaire pour se rendre au travail.

L'étude indique un score général pour l'année 2023 qui se stabilise à 54,6 points sur 100. Les salariés du secteur de l'informatique et de la communication (58) et les cadres (57,6) se portent mieux que la moyenne, tandis que les opérateurs de machines et les ouvriers d'assemblage (46,8) ainsi que les salariés du secteur de l'Horeca et les salariés du commerce (50,4) sont les plus mal lotis.

L'étude de la CSL révèle enfin aussi d'autres résultats intéressants. Ainsi, au cours des six dernières années, le nombre de personnes craignant pour leur emploi en raison de la numérisation a presque doublé, passant de 7 à 13% des personnes interrogées. Et depuis la pandémie de Covid-19, la part de salariés exposés à un risque accru de dépression n'a pas diminué.

Plus d'infos sur: www.csl.lu

Le Parlement du travail fête ses 100 ans

La Chambre des salariés (CSL) fête cette année ses 100 ans d'existence. Le 25 janvier dernier, la CSL a organisé dans ce contexte une séance académique au European Convention Center au Kirchberg en présence notamment de Son Altesse Royale le Grand-Duc Henri ainsi que de nombreuses autres personnalités du monde politique, social et économique, dont le Premier ministre Luc Frieden, le ministre du Travail Georges Mischo et le Commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux Nicolas Schmit qui, tout trois, avaient été invités à venir s'exprimer à la tribune.

Dans son discours, la présidente de la CSL – qui est également la présidente de l'OGBL – Nora Back, a tenu à souligner

le rôle joué par la CSL dans la défense et l'extension des acquis sociaux au cours des cent dernières années ainsi que son rôle indispensable pour relever les défis qui se présentent aujourd'hui dans le monde du travail.

Enfin, les historiens Estelle Berthereau et Denis Scuto, ensemble avec les acteurs Marc Limpach et Eugénie Anselin, ont présenté l'histoire des chambres professionnelles du salariat, dans un mélange original de présentation historique et de lecture dramatique.

Découvrez le mini site spécialement dédié à la célébration des 100 ans de la CSL: www.csl.lu/fr/csl/100ans •





Festival des Migrations

41^e édition

des Cultures et de la Citoyenneté

24 - 25
février

12h00 - 20h00 | Luxexpo The Box

L'OGBL sera présent lors du 41^e Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté les 24 & 25 février 2024 à Luxexpo The Box. Venez visiter notre stand dans le Hall 2 de 12h00 à 17h00 et profitez d'informations utiles et de l'expertise de nos conseillers pour tout ce qui touche au monde du travail et de la sécurité sociale.

L'OGBL dénonce l'interdiction de la mendicité dans la capitale

L'OGBL s'indigne et dénonce avec fermeté la décision du nouveau ministre des Affaires intérieures, Léon Gloden, permettant à la Ville de Luxembourg d'interdire la mendicité dans un certain nombre de rues de la capitale depuis le 15 décembre 2023.

L'interdiction de la mendicité n'est en rien justifiable. Au lieu de lutter contre la pauvreté, pourtant déclaré comme étant une des grandes priorités de la nouvelle coalition gouvernementale, le CSV et le DP préfèrent lutter contre les pauvres. En interdisant la mendicité simple, le conseil échevinal de la Ville de Luxembourg et le gouvernement s'attaquent aux personnes les plus vulnérables, qui connaissent des situations des plus précaires, de surcroît pendant la période hivernale.

A cela s'ajoute que ni le conseil échevinal ni le gouvernement ne semblent être troublés par l'affirmation claire et unanime d'une absence de base légale et d'une mise en question de la constitutionnalité dudit règlement, que ce soit par le procureur du district de Luxembourg Georges Oswald ou le procureur général d'Etat Martine Solovieff. En maintenant leur décision, le Conseil échevinal et le gouvernement montrent une nonchalance à peine croyable envers des principes élémentaires de l'Etat de droit.

L'OGBL soutient la demande de l'association «Solidaritéit mat den Heescherten» et des organisations de jeunesse de plusieurs partis de l'opposition visant à retirer le texte réglementaire au plus vite. L'OGBL appelle par ailleurs à un réel plan d'action pour lutter contre la pauvreté. La pauvreté, ça se combat! Et on ne lutte certainement pas contre la pauvreté en s'attaquant à ceux qui en sont les premières victimes.



Pour renforcer vos droits, votez pour l'OGBL ...

deux fois!

Le dialogue social a de nombreuses facettes au Luxembourg.

Au niveau institutionnel et national, les élections pour la Chambre des salariés sont déterminantes pour assurer la représentation de l'OGBL à la CSL elle-même, mais aussi dans les institutions et dans les juridictions de la Sécurité sociale et du Travail (tribunaux du travail, Caisse nationale de santé, Caisse nationale de l'assurance pension, etc.) ainsi que pour assurer la représentativité nationale générale de l'OGBL pour son droit de négocier des conventions collectives.

Ces élections pour la CSL sont en cours et normalement tous les électeurs ont déjà reçu leur bulletin de vote par courrier pour y désigner nos représentants. Si ce n'est pas déjà fait, remplissez-le,

cochez la liste 2, et remettez-le dans une boîte aux lettres.

Ensuite, le dialogue social comprend un deuxième grand volet: le niveau sectoriel et les entreprises. Le dialogue social à ce niveau est d'une importance capitale pour les salariés. Au niveau des entreprises, les délégués du personnel défendent tous les jours les acquis sociaux des salariés et discutent tous les jours avec les patrons pour faire valoir les droits des salariés.

C'est le travail syndical par excellence et je tiens personnellement à remercier toutes celles et tous ceux qui font ce travail quotidien sur le terrain, qui font vivre les idéaux syndicaux et la solidarité sur les lieux du travail.

Nora Back
Présidente de l'OGBL

Dans un rapport de force par définition défavorable pour le salarié dans sa relation avec le patron, le délégué du personnel est son allié naturel puisqu'il représente le collectif. Et le travail du délégué est d'autant plus efficace, s'il peut s'appuyer sur son syndicat OGBL qui a largement prouvé son indépendance et sa pugnacité pour s'investir pour les intérêts des salariés de toutes les entreprises du pays, peu importe leur taille et leur poids économique!

Pour discuter à armes égales avec le patron, il faut un syndicat fort dans l'entreprise. Nous devons nous opposer à une diminution du poids des syndicats dans le cadre des négociations collectives, comme le suggère le programme gouvernemental. Sans l'implication des syndicats, les discussions sur le temps de travail vont mener à une flexibilisation des horaires de travail à sens unique.

Nous constatons déjà actuellement que les problèmes relatifs aux conditions de travail et le manque d'implication des salariés dans l'organisation de leur temps de travail sont grandissants.

En effet, la Chambre des salariés vient de publier sa nouvelle enquête, scientifique et représentative du monde du travail luxem-

bourgeois, sur les conditions de travail dans les entreprises: la tendance générale est claire et nette ... et inquiétante: depuis 10 ans, le bien-être au travail se dégrade.

En termes d'intensité du travail, d'autonomie au travail, de problèmes de conciliation entre vie familiale et professionnelle, de risques de burn-out et de dépression, tous les indicateurs sont au rouge.

Pour inverser ces tendances, il faut faire face aux désirs incessants d'une flexibilité accrue et unilatérale en faveur des entreprises.

Il faut des délégations fortes issues d'un syndicat fort et épaulées par celui-ci lors des discussions avec le patron.

**Donc,
votez le 12 mars,
encore une fois,
pour l'OGBL!
Votez la liste 2!**



Élections sociales 2024

Renforcer l'OGBL, c'est renforcer les salariés



10 Focus / National

En votant pour l'OGBL aux élections sociales, les salariés et pensionnés du Luxembourg peuvent envoyer un message clair au gouvernement et au patronat.

Mardi, 6 février 2024. Il est un peu plus de 18h30 lorsque la présidente de l'OGBL, Nora Back, prend la parole face à une salle pleine à craquer à Luxexpo The Box au Kirchberg. A un mois de la date butoir des élections sociales, l'OGBL y tenait un grand meeting dédié à ses candidats en lice pour les élections sociales, aussi bien au niveau de la Chambre des salariés (CSL) qu'au niveau des entreprises.

«Nous sommes aujourd'hui tous ici pour renforcer encore davantage notre syndicat. Celui-ci n'est pas seulement — et de loin — le plus grand syndicat du pays, mais désormais nous pouvons également affirmer que nous sommes le seul syndicat qui s'engage véritablement dans l'intérêt des gens. Nous sommes la force sociale motrice au Luxembourg.», a notamment lancé la présidente de l'OGBL.

Dans son discours, Nora Back est largement revenue sur l'enjeu crucial de ces élections sociales et l'importance que l'OGBL en sorte renforcé. « Nous traversons une époque de crises. Et les premiers à en souffrir sont toujours les salariés et les pensionnés. Des temps difficiles s'annoncent. D'autant plus que nous avons désormais à faire à un gouvernement libéral-conservateur qui parle la même langue que les fédérations patronales. Nous avons besoin d'un OGBL fort, parce que l'OGBL est le seul syndicat qui a le courage de s'opposer aux attaques contre les intérêts du plus grand nombre. »

Il y a en effet de quoi s'inquiéter à la lecture de l'accord de coalition (lire aussi pages : 18-35). La présidente de l'OGBL a notamment pris l'exemple des pensions: « Quand quelqu'un envisage de renforcer le deuxième et le troisième pilier, il envisage automatiquement d'affaiblir le premier. Et cela ne signifie rien d'autre qu'un affaiblissement de notre système public de pensions. » L'OGBL a déjà averti: il s'opposera de toutes ses forces à une remise en cause

de notre système de pensions public et solidaire.

Autre grande inquiétude de l'OGBL: les intentions du gouvernement en matière de droit du travail. «A ce sujet, le programme de coalition se lit comme une liste de vœux de l'UEL. Du début à la fin du chapitre Travail, ce n'est plus la protection du salarié qui est mise en avant, mais sa disponibilité pour le patron à travers une flexibilisation ultralibérale», fait savoir la présidente de l'OGBL.

Quant à la fiscalité, «le gouvernement mise sur des allègements fiscaux en faveur du capital. L'OGBL dit quant à lui, qu'il est désormais temps de faire le contraire: d'aller chercher les impôts là où l'argent est, à savoir auprès du grand capital et des gros salaires et d'imposer enfin moins le travail.»

La présidente de l'OGBL n'a pas manqué non plus d'évoquer l'index que l'OGBL a été le seul à défendre de façon conséquente ces dernières années et qu'il continuera à défendre, contre vents et marées si nécessaire: «Avec l'OGBL, il ne sera ni plafonné, ni reporté, ni manipulé et pas non plus aboli.»

L'OGBL est en campagne depuis le 16 janvier. Les principaux engagements que prend l'OGBL face aux électeurs s'articulent autour de 8 grands thèmes: la défense de l'index, de bonnes conditions de travail et de bons salaires, une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, un droit du travail plus protecteur, une fiscalité plus juste, de bonnes pensions, la défense de notre système de sécurité sociale et de santé et l'assurance de l'accès au logement pour tous. (Voir aussi notre dossier central)

Plus d'informations sur: www.elsoc.lu



Liste 2



Quelques chiffres



616 754

L'élection pour la Chambre des salaires, le « Parlement du travail », est la plus grande élection démocratique que connaît le Luxembourg, avec **616 754 électeurs** potentiels appelés à s'y exprimer (salariés résidents, salariés frontaliers, pensionnés, vivant sur le territoire ou non).



35 + 2 = 37

Lors des dernières élections de la Chambre des salariés, en 2019, l'OGBL avait décroché 35 des 60 sièges à pourvoir. Une large majorité lui ayant permis de donner le ton dans la défense des intérêts des salariés et des pensionnés au cours des cinq dernières années. Notons que, techniquement, l'OGBL dispose aujourd'hui de 37 sièges. En effet, le FNCTTFEL-Landesverband, qui a entre-temps intégré l'OGBL, avait remporté à l'époque 2 des 3 sièges à pourvoir dans le groupe 8 (CFL).



12.03.2024

La date clé des élections sociales est le **12 mars 2024**. C'est à cette date qu'auront lieu, dans chaque entreprise comptant au moins 15 salariés, les élections des délégués du personnel. Et c'est également jusqu'à cette date que les salariés et les pensionnés doivent avoir retourné leur bulletin de vote pour les élections de la CSL pour qu'il soit pris en compte (vote par correspondance).

Agir sur les politiques de l'emploi

L'Europe et les prochaines élections sociales



Véronique Eischen,
Membre du
Bureau Exécutif

Le 12 mars 2024, les citoyens sont à nouveau appelés à participer aux élections sociales qui se tiennent tous les cinq ans au Grand-Duché de Luxembourg. Les citoyens sont invités à voter à deux reprises: une fois pour la mise en place de la délégation du personnel au sein des entreprises et une fois pour élire les représentants à la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL). Bien que ces élections demeurent souvent méconnues au sein de la société luxembourgeoise, elles représentent pourtant un élément fondamental de la démocratie économique et sociale au Grand-Duché. À travers ces élections, tous les salariés, résidents ou non-résidents, apprentis, chômeurs indemnifiés et retraités ont l'opportunité de prendre part activement au processus législatif et décisionnel du pays par le biais des représentants qu'ils élisent et de contribuer ainsi au façonnement de leur avenir.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les élections sociales ne sont pourtant pas seulement une question nationale. En réalité, leur importance dépasse largement les frontières de notre petit Grand-Duché. On ne peut pas se voiler la face: de plus en plus de décisions sur les conditions de travail et de vie des travailleurs au Luxembourg sont

prises à Bruxelles. La directive relative à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la directive sur des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (UE) ne sont que quelques exemples. Or, en même temps, les syndicats ont eux aussi une influence grandissante au niveau de l'UE et peuvent agir activement dans les discussions sur les politiques de l'emploi. Participer aux élections sociales, c'est donc aussi voter pour des représentants qui s'engagent à défendre au mieux les intérêts des travailleurs, résidents ou non-résidents, apprentis, retraités, etc., et ce au niveau de l'UE.

L'OGBL est représenté au sein de différentes instances européennes telles que la Confédération européenne des syndicats (CES), le Comité économique et social européen (CESE) ou le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) et fait preuve depuis des décennies d'un engagement fort en matière de politiques européennes de l'emploi.

Dans le domaine des questions européennes, l'OGBL peut compter depuis plusieurs années sur l'expertise de Véronique Eischen, responsable des affaires européennes et internationales au sein de l'OGBL et présidente du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LÖGB (SECEC). Elle défend activement les intérêts de l'OGBL et de ses membres auprès des différentes instances européennes (CES, CESE, CESGR, etc.). Sa longue carrière de syndicaliste au niveau national et européen (entre autres au sein du Comité du dialogue social et du Comité de coordination de la négociation collective et des salaires au niveau de la CES), lui confère aujourd'hui une expérience essentielle tant dans les négociations que dans les domaines de la politique européenne de l'emploi.

En tant que candidate aux élections pour la CSL (Groupe 5), Véronique Eischen s'engage à défendre au mieux les intérêts des travailleurs et travailleuses du Grand-Duché. Pour elle, il est primordial de savoir ce qui se passe au niveau de l'UE pour pouvoir en informer au plus vite les travailleurs et les citoyens que ce soit au niveau des entreprises par le biais de la délégation du personnel ou à la CSL.

Voter pour l'OGBL - liste 2, c'est confier sa voix à un acteur qui s'engage aussi pour la défense des droits et des intérêts des salariés luxembourgeois sur la scène européenne •



Vive le Landesverband dans l'OGBL

C'est un moment historique, une date qui marquera l'histoire syndicale du Luxembourg. Le 31 janvier 2024, le Landesverband a intégré définitivement l'OGBL, conformément à la décision prise à l'unanimité par ses délégués en octobre dernier lors d'un Congrès extraordinaire.

C'est avec beaucoup d'émotions que le dernier président du FNCTTFEL-Landesverband, Georges Merenz, en fonction depuis 2017, s'est adressé aux membres du syndicat et aux invités réunis au Casino syndical de Bonnevoie à l'occasion d'une fête organisée spécialement en ce jour historique. «Chers camarades, à présent je referme le couvercle du syndicat fondé en 1909 sous le nom de Fédération nationale des cheminots, travailleurs du transport, fonctionnaires et employés luxembourgeois, FNCTTFEL-Landesverband», a-t-il ainsi déclaré solennellement.

Mais qu'on ne s'y trompe pas, «l'histoire du Landesverband est loin d'être finie», comme a tenu à le préciser Georges Merenz. Et Nora Back, la présidente de l'OGBL, de renchérir: «Ceci n'est pas la fin du Landesverband. C'est le commencement de quelque chose de très grand, de quelque chose de plus grand que ce

que, ensemble, nous avons auparavant.» En effet, en intégrant définitivement l'OGBL, le Landesverband ne disparaît pas pour autant. Dans la continuité de l'intégration provisoire débutée en juillet 2020, les structures du Landesverband viennent s'insérer et renforcer l'OGBL.

Tout d'abord, un nouveau syndicat professionnel est venu s'ajouter aux syndicats professionnels de l'OGBL qui existaient précédemment: le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband. Les chargés de cours affiliés au Landesverband ont quant à eux intégrés le syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL. Enfin, le secteur Service public du Landesverband a intégré le syndicat Services publics de l'OGBL, qui s'appelle désormais syndicat Service public OGBL/Landesverband. Le président du Landesverband occupe quant lui, depuis 2020, également déjà l'un des trois postes de vice-présidents de l'OGBL.

Trois anciens présidents du Landesverband — Josy Konz (1985-1998), Nico Wennmacher (1998-2009) et Guy Greivelding (2009-2017) — avaient également été invités à prendre la parole à l'occasion de l'intégration définitive du Landesverband dans l'OGBL. Tous les trois sont revenus, chacun à leur manière, sur ce long processus qui a finalement débouché sur cette heureuse intégration. Un chemin semé d'embûches, comme ils n'ont pas manqué de le souligner. Mais tout cela est désormais de l'histoire. «Je suis fier de vous que le 7 octobre 2023, dans cette salle, nous ayons décidé à l'unanimité de regarder vers l'avenir», a ainsi lancé Georges Merenz, en insistant sur les défis qui se présentent et la nécessité impérieuse qu'il y avait à se rassembler pour y faire face, dans l'intérêt des salariés, des pensionnés et de leurs familles.

Notons enfin que l'intégration définitive du Landesverband dans l'OGBL se réalise juste avant les prochaines élections sociales du 12 mars 2024, venant ainsi clarifier les choses pour tous les électeurs appelés à se prononcer à l'occasion de ce scrutin. Et pour citer une dernière fois le dernier président du Landesverband: «Tout le monde dans le pays doit savoir que le 12 mars, il n'y a qu'un seul bon choix. C'est la liste 2, l'OGBL!»





CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
ÉLECTIONS SOCIALES - MARS 2024



VOTEZ DÈS MAINTENANT !

Salariés, apprentis, retraités, demandeurs d'emploi, résidents et frontaliers,
avez-vous reçu votre lettre contenant votre bulletin de vote ?

Participez à la plus grande élection au Luxembourg et faites entendre votre voix !

Comment voter ? Scannez le QR code
ou rendez-vous sur : www.csl.lu



**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**

Nouvel allègement fiscal depuis le 1^{er} janvier 2024

Grâce à l'action continue de l'OGBL

Tous les salariés et tous les pensionnés bénéficient depuis le 1^{er} janvier 2024 d'un nouvel allègement fiscal, après celui déjà intervenu en 2023 sous forme d'un crédit d'impôt. Ces mesures sont le fruit de l'action continue de l'OGBL en faveur du pouvoir des ménages et des particuliers, qui a permis d'infléchir depuis 2023 la politique fiscale menée au Luxembourg.

En 2023, les salariés et pensionnés ont tout d'abord reçu un crédit d'impôt conjoncture (CIC) équivalent à l'impact de deux tranches indiciaires sur leur imposition personnelle. Ce crédit a été d'application avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023. Et depuis le 1^{er} janvier 2024, le barème de l'impôt est désormais adapté de l'ordre de 10,38%, soit l'équivalent de l'impact de quatre tranches indiciaires sur l'imposition personnelle.

Cette dernière mesure allégera durablement la charge fiscale des ménages et des particuliers.

Le CIC et l'adaptation du barème d'impôt font partie du paquet de mesures du dernier accord tripartite signé en mars 2023 par l'OGBL.

— L'accord tripartite qui renforce le pouvoir d'achat

Pour rappel, après s'être mobilisé seul durant des mois, l'OGBL avait obtenu qu'un nouvel accord tripartite soit conclu en septembre 2022 prévoyant le rétablissement normal du fonctionnement de l'Index et l'introduction de mesures contre l'inflation, en particulier au niveau des prix de l'énergie ainsi que les mesures fiscales mentionnées plus haut. Pour rappel, seul l'OGBL avait refusé de signer quelque mois plus tôt l'accord tripartite qui mettait en grand danger l'index et qui avait pourtant été soutenu par les autres syndicats!

— Un premier pas vers plus de justice fiscale

Suite à la pression exercée par l'OGBL pour enrayer le phénomène de la « progression à froid » qui constitue une réelle surcharge fiscale mais déguisée, le nouveau gouvernement a finalement décidé d'aug-

menter le nombre de tranches initialement prévu par l'accord tripartite de 2023 à 4 tranches à partir du 1^{er} janvier 2024. Ceci pour donner suite à la revendication de l'OGBL d'alléger fiscalement davantage les salariés et les pensionnés.

Pour autant, l'OGBL n'oublie pas que depuis 2017, seule la moitié de la surcharge fiscale a été compensée (4 tranches sur 8) et qu'une adaptation automatique du barème de l'impôt, comme le revendique l'OGBL, n'est toujours pas prévu. Or un tel automatisme est nécessaire pour mettre définitivement fin à ce vol sur le brut de l'index!•



Frais de chauffage – Paiements complémentaires pour 2023

La situation sur le marché mondial de l'énergie reste tendue en raison de la crise, et nous devons nous attendre à des coûts énergétiques, qui resteront très élevés à long terme.

Des analyses de la consommation de 380.000 logements en Allemagne ont montré que les consommateurs ont certes économisé de l'énergie après des efforts initiaux, mais qu'ils ont été très négligents à cet égard ces derniers mois.

D'ici le prochain décompte des charges pour l'année 2023, qui comprendra également les frais de chauffage et d'eau chaude, il ne faudra pas attendre longtemps pour que les coûts y restent à un niveau très élevé.

L'année 2024 approche et le soutien de l'État aux prix de l'énergie devrait prendre fin après juin 2024. En tant que consommateurs, nous n'avons aucune influence sur l'évolution des prix de l'énergie, mais nous pouvons agir sur nos propres habitudes de consommation et sur notre consommation d'énergie. Dans les dernières éditions, nous avons abordé ces possibilités en détail.

Pour les locataires comme pour les propriétaires, **le moment est venu** d'agir, d'augmenter drastiquement les paiements des avances (charges) pour les frais d'énergie afin d'assurer la liquidité des communautés de propriétaires et d'éviter aux utilisateurs (propriétaires/locataires) de devoir payer des sommes importantes à la fin de la période de facturation.

Si cela n'a pas encore été fait, veuillez en parler à votre syndic de copropriété ou au propriétaire du logement.

Le mieux est de se constituer une réserve financière d'au moins 500 euros jusqu'à la fin de l'année 2024!

Un conseil encore - nos consignes pour économiser l'eau chaude fonctionnent aussi en été •



8.480

membres nouveaux

en 2023



OGB·L
— LE SYNDICAT

Analyse de l'accord de coa

Dans les pages qui suivent, l'OGBL analyse en détail certains paragraphes de l'accord de coalition. Pour des raisons de place, nous avons dû nous limiter à quelques domaines essentiels de notre activité syndicale: droit du travail, politique sociale, politique fiscale, politique du logement, politique de santé et politique climatique. Bien entendu, d'autres chapitres du programme gouvernemental touchent également à des points qui concernent l'OGBL. Nous réagirons en temps voulu également à ces annonces.

Droit du travail

— Remarque générale

«Le Gouvernement entend promouvoir un droit du travail moderne qui prend en considération les besoins des salariés et des employeurs, qui tient compte des évolutions de la société et qui reconnaît le travail indépendant à sa juste valeur. En étroite concertation avec les partenaires sociaux, le cadre légal sera adapté aux exigences d'aujourd'hui avec comme objectif de créer un nouvel équilibre entre vie privée et vie professionnelle dans l'intérêt des salariés et des employeurs.»

Une première critique importante de l'accord de coalition en ce qui concerne le droit du travail est la dilution du contenu, pire encore la révision de la raison d'être du droit du travail. On y cherche en vain le principe directeur du droit du travail, à savoir sa fonction protectrice dans l'intérêt du salarié. Le droit du travail est avant tout un droit de protection des travailleurs. Il limite le principe de la liberté contractuelle générale afin de protéger le salarié contre la position dominante et supérieure de l'employeur, afin de le protéger contre des conditions de travail inéquitables et afin de lui donner ou de lui garantir la possibilité légale d'exercer une influence collective sur l'organisation des conditions de travail. Ce dernier point inclut notamment une garantie légale de libertés et de capacité d'action syndicales.

L'accord de coalition ignore largement cette fonction protectrice globale du droit du travail. La position objectivement plus forte et supérieure de l'employeur y est occultée, les véritables rapports de dépendance dissimulés. Cela se manifeste notam-

ment par le fait que le statut de l'indépendant est présenté comme s'il était traité injustement par rapport au salarié. («Le travail des salariés et le travail des indépendants doivent être traités de manière égalitaire. Ainsi, le Gouvernement reformera le statut de l'indépendant»). De manière provocatrice, on pourrait se demander si le gouvernement est prêt à introduire pour les travailleurs les avantages dont disposent les indépendants, notamment la possibilité de déterminer eux-mêmes le montant du salaire et la durée de travail, etc.

Cette mise entre parenthèses de la dépendance et de la subordination dans la relation de travail constitue le fil conducteur des différents chapitres de l'accord de coalition en ce qui concerne le droit du travail, notamment dans les points importants qui abordent la réglementation du temps de travail ou les négociations collectives.

Les annonces politiques dans l'accord de coalition n'ont pas grand-chose à voir avec un droit du travail moderne et progressiste, mais annoncent plutôt une refonte régressive dans l'intérêt unilatéral des employeurs.

— Dialogue social

«Le dialogue social fait partie intégrante de notre système social et il est le garant de la paix sociale dans notre pays. Une concertation régulière avec les partenaires sociaux sur toutes les questions de la politique sociale sera mise en place.»

Ainsi, toutes les mesures concernant les relations de travail retenues par le présent accord de coalition seront mises en œuvre en étroite concertation avec les partenaires sociaux. Dans le cadre du dialogue social, le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) jouera un rôle clé.

Les dispositions légales relatives aux conventions collectives seront révisées, entre autres, afin de

alition

**Accord de coalition
2023-2028**

**« Lëtzebuerg fir d'Zukunft
stärker »**





permettre une réorganisation du travail et une amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

L'objectif sera de faciliter les accords entre employeurs et salariés tout en garantissant que ces discussions se déroulent sur un pied d'égalité. Dans cette optique, les instruments du dialogue social seront réformés et améliorés.

Les dispositions légales relatives à la représentation du personnel seront réformées.»

Les passages relatifs au dialogue social sont vagues. En particulier, ceux qui se réfèrent à une réforme des «instruments du dialogue social», comme la législation sur les conventions collectives et la loi sur les délégués du personnel, sont totalement imprécises et soulèvent de graves questions. Un exemple: la justification douteuse d'une réforme de la loi sur les conventions collectives qui n'a pas pour objectif prioritaire de promouvoir de façon générale les conventions collectives, bien

que le Luxembourg doit se conformer aux exigences de l'UE en la matière.

Ou bien encore la réforme annoncée des délégués du personnel, qui n'est pas du tout détaillée. Serait-elle également en lien avec les options rétrogrades en matière de temps de travail? En effet, dans la mesure où un temps de travail «plus flexible» (voir aussi le chapitre «Temps de travail») ne doit pas seulement être possible par le biais de conventions collectives, mais globalement «dans les entreprises», des modifications législatives en la matière équivalraient à un affaiblissement profond de la législation encadrant les conventions collectives et de la capacité d'action générale des syndicats. (voir aussi les déclarations évoquant «un pied d'égalité» et que «ce sont l'employeur et le salarié qui connaissent le mieux la situation de l'entreprise», etc...). Quoi qu'il en soit, lors de la dernière réforme de la loi sur les délégués du personnel, des points essentiels du catalogue de revendications de l'OGBL n'ont pas été pris en considération. Si, comme annoncé, une nouvelle réforme devait avoir lieu, l'OGBL reprendra, actuali-

sera et le cas échéant, élargira ce catalogue et le défendra de manière offensive.

— Politique salariale légale

«Le système d'indexation sera maintenu sous sa forme actuelle. En cas de déclenchement de plusieurs tranches d'indexation par an, une tripartite sera convoquée pour prendre des mesures, afin de lutter contre la perte du pouvoir d'achat des travailleurs et de veiller au maintien de la compétitivité des entreprises.»

L'adaptation régulière du salaire social minimum selon l'évolution des salaires et du coût de la vie sera maintenue.»

Contrairement à ce qu'il affirme dans la première phrase, le gouvernement ne maintient donc pas le système actuel d'indexation. Si plus d'une tranche indiciaire par an devait être dues, l'instrument anticrise qu'est la tripartite sera convoqué afin de «prendre des mesures pour lutter contre la perte de pouvoir d'achat des travailleurs et préserver la compétitivité des entreprises».



Quiconque veut prendre des «mesures contre la perte du pouvoir d'achat» dans le cadre d'une tripartite, chaque fois qu'une deuxième tranche d'indexation soit due au cours d'une année, a déjà inscrit la manipulation de l'index dans son programme: Prendre une mesure pour lutter contre la baisse du pouvoir d'achat est superflu dans le cadre du fonctionnement normal du système d'indexation, on le sait... sauf à vouloir le manipuler.

Le texte est clair: à partir d'une deuxième tranche d'indexation par an, on manipule l'index! Comme en 2022, la partie syndicale est censée donner son accord à une manipulation et cet accord doit être acheté par une mesure quelconque, probablement financée par le contribuable, «contre la perte du pouvoir d'achat».

L'OGBL appelle le gouvernement à ne pas mettre en œuvre ses intentions, mais à laisser fonctionner normalement le mécanisme de l'indexation. Pour l'OGBL en tout cas, il est inacceptable de ne pas remettre en question le système d'indexation uniquement si le mécanisme d'adaptation automatique reste limité au déclenchement d'une seule tranche. L'OGBL ne dévie pas de sa position, celle qu'il a prise en mars 2022 et qui, comme on le sait, a permis d'obtenir que l'index fonctionne à nouveau normalement à partir de septembre 2022.

L'OGBL se félicite que le gouvernement «s'en tienne à l'adaptation régulière du salaire social minimum à l'évolution des salaires et au coût de la vie». Malgré toutes les attaques du patronat, l'adaptation du salaire social minimum, au-delà de l'index, n'est donc pas remise en question.

Il est toutefois regrettable que le gouvernement ne prévoie pas non plus d'adaptation structurelle du salaire social minimum. Qu'en est-il 1) de la lutte active annoncée contre la pauvreté? Qu'en est-il 2) de l'initiative politique du gouvernement contre le problème des «working poor» qui sévit au Luxembourg? N'est-ce pas 3) le nouveau gouvernement qui prétend vouloir promouvoir en priorité le rendement du travail par rapport aux prestations sociales?

L'OGBL demande au gouvernement de prendre une initiative en vue de l'augmentation structurelle du salaire social minimum. Au cours de ses deux législatures, le dernier gouvernement n'a augmenté structurellement le salaire social minimum que de 0,9%. On est loin des 10% revendiqués par l'OGBL depuis plusieurs années.

Conventions collectives de travail

Le dialogue social se réduit à un mot vain lorsque les moyens légaux pour la réalisation des libertés et des droits syndicaux, notamment la mise en œuvre de leurs missions de politique salariale, ne sont

plus adaptés à l'évolution du monde économique et de l'entreprise. Ceci est le cas de la loi actuelle sur les conventions collectives, qui doit être modernisée d'urgence et en profondeur.

La discussion d'une telle réforme était prévue en 2018 dans le programme de coalition du dernier gouvernement. Elle n'a malheureusement pas été initiée. Dans le programme de coalition du nouveau gouvernement, rien n'annonce une réforme progressiste de la législation encadrant les conventions collectives.

Comment expliquer sinon que le gouvernement ne mentionne pas une seule fois la directive européenne 2022/2041 du 19 octobre 2022, qui exige de chaque Etat-membre dans lequel le taux de couverture de convention collective est inférieur à un seuil de 80% (c'est le cas du Luxembourg), qu'un cadre offrant des conditions favorables à la négociation collective soit mis en place, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord de gouvernement avec les partenaires sociaux. Le programme de coalition ignore le fait que le Luxembourg doit élaborer un plan d'action pour la promotion de la négociation collective au plus tard pour le 15 novembre 2024. La directive prévoit un plan d'action qui contient un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture de négociations collectives, tout en respectant pleinement l'autonomie des partenaires sociaux.

Le fait que le gouvernement ne mentionne même pas la directive européenne laisse supposer qu'il n'est pas du tout intéressé à la promotion des moyens d'action à travers les conventions collectives.

En effet, lorsque le gouvernement mentionne des modifications de la loi sur les conventions collectives, celles-ci se réfèrent de manière diffuse à une «meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle». Le chapitre «Temps de travail» examine ce point de plus près.

Beaucoup d'éléments indiquent que les moyens syndicaux de négociation collective seraient même affaiblis: par l'arrêt des réformes et même par une évolution générale rétrograde du droit du travail.

L'OGBL exige du gouvernement qu'il revoie rapidement son approche: la directive européenne 2022/2041 doit être mise en œuvre en priorité. Indépendamment

du plan d'action pour la promotion de la négociation collective qui, selon la directive européenne, doit être établi pour le 15 novembre, il faut préparer et entamer à court terme la discussion relative à une réforme générale de la législation: en vue d'une nouvelle loi sur les conventions collectives qui tienne compte des changements survenus dans le monde de l'entreprise et du travail luxembourgeois et, très important, qui soit orientée vers le dépassement de la faible densité en conventions collectives. Ce dernier point doit devenir le principe directeur de la discussion. Cette discussion doit porter notamment sur l'extension de l'obligation de négocier afin de promouvoir les conventions collectives inter-entreprises ou sectorielles, les clauses de conventions collectives comme conditions dans le cadre des appels d'offres publics ou les subventions, la redéfinition du respect de la paix sociale dans le sens de l'introduction d'un droit à la grève d'avertissement, une réforme de la procédure de conciliation, etc...

Le gouvernement ne doit en aucun cas mettre la charrue devant les bœufs, mais au contraire se laisser guider par la prise de conscience que la mise en œuvre du cadre européen doit être le préalable logique à d'autres éventuels réaménagements de la codécision (p. ex. la loi sur les délégations du personnel).

— Temps de travail

Organisation du travail

«En concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement s'engage à faciliter une réorganisation du temps de travail et à permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.»

Ce sont les salariés et les employeurs qui sont les mieux placés pour connaître les besoins spécifiques de leur entreprise. Le Gouvernement s'engage à ce que les horaires de travail puissent être négociés entre salariés et employeurs au sein des entreprises ou dans le cadre d'une convention collective. Les besoins individuels aussi bien des salariés que des entreprises seront ainsi pris en compte.»

L'OGBL s'oppose catégoriquement à ce que les compétences de négociation des conventions collectives soient reléguées au niveau des entreprises, dans le cadre de discussions «d'égal à égal» entre employeurs et salariés. Et ce, pas seulement parce que le gouvernement a de toute façon l'intention de déréglementer et de flexibiliser au

maximum les dispositions légales relatives au temps de travail. La position de l'OGBL est claire: soit la loi sur le temps de travail, soit la convention collective! Un niveau de négociation supplémentaire serait synonyme a) d'une détérioration profonde et générale de la fonction protectrice du droit du travail — car dans la relation entre salarié et employeur, il n'y a par définition pas de «pied d'égalité» — et b) d'une limitation tout aussi profonde des moyens de négociation des syndicats, puisque des dérogations à la loi sur le temps de travail seraient désormais possibles même sans convention collective.

L'OGBL rappelle la position qu'il a défendue en 2016 lors de la dernière réforme de la législation sur le temps de travail et qui reste valable: des dérogations à la loi uniquement dans le cadre des conventions collectives ou d'accords sectoriels/interprofessionnels! Sans cette condition, aucune évolution positive ou promotion ni des conventions collectives ni d'une réelle participation à l'organisation du temps de travail n'est possible. Les annonces du gouvernement ne sapent pas seulement les intérêts de tous les salariés en matière de temps de travail, mais soutiennent également les intérêts des employeurs à pouvoir se passer de conventions collectives, ce qui signifie tout simplement que les intérêts salariaux des salariés sont également remis en question.

Modèles de travail flexibles

«Le Gouvernement entend promouvoir une réorganisation du temps de travail tout en garantissant la protection des salariés et en maintenant le principe de la semaine de 40 heures, les limites maximales de durée du travail et les majorations de salaire pour le travail du dimanche et des jours fériés.»

En concertation avec les partenaires sociaux, une adaptation des temps de repos hebdomadaire à la demande du salarié est envisagée.»

L'étude sur le Plan d'organisation du travail (POT) a mis en évidence les lacunes de cet instrument qui ne répond pas aux besoins organisationnels de la majorité des salariés et des employeurs. De ce fait, le Gouvernement préparera, en collaboration avec les partenaires sociaux, une réforme du POT et discutera dans ce cadre l'introduction d'une annualisation du temps de travail.»

Dans un souci de plus grande flexibilité et d'adaptation à un environnement éco-

nomique en constante évolution, le Gouvernement engagera des discussions en vue d'une adaptation des dispositions européennes en matière d'organisation du temps de travail.»

Le Gouvernement entend réformer le Code du travail afin de permettre aux salariés de travailler jusqu'à huit heures le dimanche tout en maintenant la majoration de salaire à l'ensemble des heures prestées.»

Le Gouvernement examinera le régime de notification pour les heures supplémentaires et les heures prestées le dimanche dans une optique de simplification administrative.»

Le gouvernement propose, dans le cadre du CPTe, une discussion relative à l'introduction d'une période de référence annuelle inscrite dans la loi. Pour rappel, la législation actuelle prévoit une période de référence maximale de 4 mois avec des jours de congés supplémentaires et elle prévoit également que la période de référence puisse être allongée jusqu'à un an maximum, mais exclusivement dans le cadre d'une convention collective.

Pour une telle réforme, le gouvernement a toutefois besoin d'un accord entre par-





tenaires sociaux (voir l'obligation légale de l'article 19 de la directive européenne sur le temps de travail 2003/88/CE). Un tel accord n'affaiblirait pas seulement le système des conventions collectives, mais pèserait aussi lourdement sur la situation générale des salariés dans les secteurs qui ne sont pas couverts par une convention collective.

L'OGBL précise donc clairement qu'il s'oppose à une telle détérioration des dispositions protectrices et des acquis (p.ex. la réglementation des heures supplémentaires) de la législation sur le temps de travail et qu'il rejette catégoriquement une extension de la période de référence maximale telle que la prévoit le droit du travail (les conventions collectives donnent la possibilité de le faire).

Ceci vaut également en ce qui concerne l'intention du gouvernement de réviser les dispositions légales relatives à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise (plan d'organisation du travail, POT). Celles-ci comprennent notamment les règles et les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que des garanties pour les salariés concernant la prévisibilité des plannings.

L'OGBL approuvera une modification légale du «repos hebdomadaire» qu'en cas d'amélioration de celui-ci. Or, l'orientation du programme gouvernemental indique plutôt le contraire.

L'OGBL s'oppose à ce que le travail dominical autorisé par la loi soit porté à 8 heures. Pour l'OGBL, ceci doit rester possible exclusivement par le biais de conventions collectives. La convention collective détermine l'introduction, la suppression et fixe les conditions et les compensations individuelles, donc pas d'automatisme.

«En outre, le Gouvernement procédera, en concertation avec les partenaires sociaux, à une réforme de la législation sur les comptes-épargne temps afin de permettre la mise en place de cet instrument par les entreprises sans pour autant le rendre obligatoire.»

L'OGBL ne voit pas la nécessité d'une réforme de la loi sur le compte épargne-temps (CET). Et ce 1) parce que, contrairement à ce qui est affirmé dans l'accord de coalition, il n'y a actuellement aucune obligation légale pour l'introduction d'un CET, 2) parce que des accords interprofessionnels ou sectoriels sont d'ores et déjà possibles et que, par conséquent, des

entreprises qui n'ont pas de convention collective pourraient également introduire un CET et 3) parce que, à ce jour, la partie patronale n'a pas montré d'intérêt à négocier de tels accords interprofessionnels ou sectoriels. Ici aussi, pour l'OGBL, une évolution à rebours de la loi, à savoir la suppression de la condition d'un accord entre partenaires sociaux ou d'une convention collective est inacceptable.

«Dans un souci de plus grande flexibilité et d'adaptation à un environnement économique en constante évolution, le Gouvernement engagera des discussions en vue d'une adaptation des dispositions européennes en matière d'organisation du temps de travail.»

Compte tenu de la dérégulation envisagée du droit du travail dans le programme de coalition, il n'y a rien à attendre de positif sur le fond de cette initiative.

Enfin, des questions se posent quant aux annonces relatives au télétravail et au droit à la déconnexion. L'affirmation selon laquelle, dans le cas du télétravail, «les conditions doivent être fixées entre l'employeur et l'employé» interpelle tout particulièrement. La question de savoir dans quelle mesure le gouvernement entend respecter l'accord

entre les partenaires sociaux reste ouverte.

En conclusion, les visions du gouvernement en matière de temps de travail allument de nombreuses sonnettes d'alarme: dans l'ensemble, elles reviennent à une dérégulation du droit du travail orientée contre les intérêts des salariés. L'OGBL opposera au gouvernement ses conceptions du temps de travail de manière offensive. Parmi celles-ci figure la revendication pour une réduction de la durée légale du travail (entre autres une 6^e semaine de congé, une réduction de la durée hebdomadaire du travail). Le gouvernement ne mentionne ne serait-ce qu'une seule fois la question de la réduction du temps de travail.

— Contrats de travail, sécurité de l'emploi, formation professionnelle continue

«La législation sur le maintien de l'emploi sera revue ainsi que le plan de maintien de l'emploi et le plan social, afin de mieux garantir la sécurité de l'emploi des travailleurs.»

Des réformes législatives sont envisagées sans qu'elles soient le moins du monde détaillées sur le fond. Par exemple, pas un mot sur la nécessité d'introduire l'obligation de négocier un plan de maintien dans l'emploi et de prévoir une procédure de conciliation en cas d'échec. Les catalogues de revendications de l'OGBL en ce qui concerne le maintien dans l'emploi et les plans sociaux demeurent plus que jamais d'actualité. De même, la sécurisation de l'emploi dans une optique à plus long terme (transition écologique et numérique, etc.) par l'introduction d'un audit social obligatoire, telle que le revendique l'OGBL, reste lettre morte.

Formation continue

Le programme gouvernemental ne prévoit pas grand-chose en la matière. Dans ce contexte, il est important de noter qu'on n'y trouve pas une seule annonce allant dans le sens d'une extension des droits individuels à la formation professionnelle continue.

«Par rapport à la directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail de plateforme qui se trouve actuellement en phase de négociations entre législateurs européens, le Gouvernement se prononcera en faveur d'une directive forte et ambitieuse, assurant aux travailleurs de plateforme les garanties, droits et protections nécessaires.»

Pour l'OGBL, il n'y a absolument aucune raison d'attendre une directive européenne (dont l'adoption est toujours incertaine) pour légiférer. Il n'est pas clair non plus ce que le gouvernement entend par les garanties, droits et mesures de protection «nécessaires» pour les travailleurs des plateformes.

Chèques emploi

«Le Gouvernement facilitera le recrutement de personnel pour des services ponctuels de très courte durée (p.ex. dans la restauration, dans l'événementiel ou dans les ménages privés).»

La possible mise en place de chèques emploi pour l'emploi de personnes sur une base horaire sera étudiée. L'utilisation de ces chèques devra être limitée et ne saura créer de lien de subordination. Les chèques emploi permettront ainsi de lutter contre le travail au noir puisque le personnel sera affilié à la sécurité sociale. Les chèques emploi ne pourront en aucun cas se substituer à l'emploi régulier.»

Ce projet peut très facilement ouvrir la voie a) à des situations de travail précaires et b) à la suppression d'emplois normaux et c) à une nouvelle augmentation du nombre de faux indépendants. Il y a également le risque d'augmenter simultanément la pression légale et administrative sur les chômeurs inscrits ou les bénéficiaires du REVIS.

Absentéisme

Les salariés malades doivent-ils s'attendre vont-ils faire l'objet d'une chasse aux sorcières? A quoi rime la constatation idiote, dans le contexte de la pandémie de Covid-19, selon laquelle le nombre de cas/jours de maladie a augmenté ces dernières années? L'OGBL exige de façon générale que le terme «absentéisme», lourdement chargé idéologiquement, soit officiellement supprimé, du moins en ce qui concerne le congé maladie légal, et demande que l'«Observatoire de l'absentéisme» change de nom.

Le terme «absentéisme» doit se référer exclusivement aux absences injustifiées au travail et exclure ainsi tous les types de congés légitimes, notamment le congé maladie. Quoi qu'il en soit, l'OGBL ne permettra pas que des discussions portant p. ex. sur l'introduction de jours de carence, etc. prennent le dessus.

Inspection du Travail et des Mines

«Le Gouvernement procédera à une réforme de l'Inspection du Travail et des

Mines (ITM) en redéfinissant sa mission. Au-delà de sa mission de contrôle et d'inspection, le rôle de l'ITM en tant qu'entité de prévention et d'accompagnement des entreprises sera renforcé.»

L'ITM devrait-elle être détournée de sa vocation première pour devenir un prestataire de services pour les entreprises? Et pourquoi pas charger l'administration fiscale d'assister les entreprises «à titre préventif et d'accompagnement» dans leurs déclarations fiscales? L'OGBL ne peut que refuser en tout cas une telle transformation de la mission de l'Inspection du travail, dont la tâche prioritaire doit rester de veiller au respect des dispositions du droit du travail.

Médecine du travail

«La pénurie accrue de médecins du travail constitue un problème croissant pour les entreprises. Le Gouvernement s'efforcera à moderniser la médecine du travail et à définir plus clairement les missions des médecins du travail. Il prendra des mesures pour réduire considérablement la charge de travail qui pèse sur leurs services afin qu'ils puissent se concentrer davantage sur la prévention des maladies et la promotion de la santé.»

Le catalogue de revendications de l'OGBL concernant la médecine du travail (entre autres l'introduction d'un service unique de médecine du travail) n'est pas pris en considération. L'OGBL propose d'introduire à l'Université du Luxembourg un cursus «médecine du travail» dans le cadre de la formation des médecins.

«Dans ce contexte, le Gouvernement analysera dans quelle mesure les médecins généralistes voire d'autres professionnels de la santé peuvent procéder à certains examens médicaux opérés actuellement par les médecins du travail dans l'optique de favoriser la pluridisciplinarité des services de santé au travail.»

Il convient ici de vérifier concrètement ce que cela implique. L'externalisation des missions légales de la médecine du travail est en tout cas préoccupante.

Politique sociale

— Pensions

«Le dernier bilan technique du régime d'assurance pension du 26 avril 2022 a fait ressortir que le taux de cotisation actuel de 24% (3x8%) sera insuffisant pour payer le volume des pensions annuelles à partir de l'année 2027. Une large consultation sera organisée avec la société civile sur la viabilité à long terme de notre système des retraites, ceci afin de trouver un consensus à ce sujet.

L'assurance obligatoire restera le pilier central du système de pension. La possibilité d'une promotion accrue du deuxième et troisième pilier de prévoyance vieillesse sera analysée, notamment par une amélioration des allègements fiscaux.»

Quiconque envisage un renforcement du deuxième et du troisième pilier envisage automatiquement d'affaiblir le premier pilier! Et cela ne signifie rien d'autre que d'affaiblir le système de pension solidaire.

Tout le monde le sait: celui qui affaiblit la solidarité crée les conditions pour la poursuite du démantèlement progressif du système public de pension.

Ce que cela signifie pour les couches de revenus inférieures à moyennes de la société, on le constate dans d'autres pays.

Mais en tant qu'OGBL, nous l'avons déjà clairement exprimé: un démantèlement de notre Etat social est hors de question. Nous ne voulons pas de ce poison pour le progrès social, de ce poison pour la démocratie.

Bien que les programmes électoraux du CSV et du DP ne contenaient quasiment rien concernant le régime de pension, le nouveau gouvernement et la nouvelle ministre de la Sécurité sociale peignent déjà l'effondrement du régime de pension. Et ce, avec 23,5 milliards de réserves et un taux de cotisation faible qui autoriserait tout à fait des adaptations vers le haut en

cas de besoin. Ceux qui prêchent constamment l'importance de la cohésion sociale dans la société, ceux qui veulent empêcher la montée de la politique et des partis d'extrême-droite, devraient tendre la main au système de pension solidaire au lieu de lever la main contre lui!

Nos finances publiques devraient être mises au service de la solidarité et non d'un groupe particulier de personnes au détriment de la collectivité.

Le Conseil économique et social a été chargé par le gouvernement précédent de rendre un avis sur le système de pensions. Ces travaux ne sont pas encore terminés, mais on peut d'ores et déjà constater qu'un consensus sur cette question entre le patronat et les syndicats n'est guère possible. Or, sachant que le CES a été saisi, l'OGBL ne comprend pas pourquoi le gouvernement parle désormais d'une «large consultation» de la société civile.

Rappelons brièvement qui est en charge de la gestion du système des cotisations sociales: les entreprises et les assurés, c'est-à-dire en premier lieu et avant tout les salariés!





Il est d'ores et déjà certain que l'OGBL ne fera pas partie d'un «consensus» visant à dégrader le système des pensions, ni pour les retraités actuels, ni pour les futurs retraités.

L'OGBL défendra en tout cas le système public de pensions et ses acquis, avec tous les moyens dont il dispose. L'OGBL appelle tout le monde à se prononcer pour le renforcement de l'Etat social et des assurances sociales, plutôt que leur affaiblissement, y compris dans la rue si cela s'avère nécessaire. Ce message s'adresse aussi et surtout à la jeune génération qui sera la plus touchée par cette politique de régression sociale en matière de pensions

— Congés spéciaux et mesures en matière de politique familiale

Congés

«Le Gouvernement reverra les dispositions légales concernant le congé pour raisons familiales et l'allocation spéciale supplémentaire afin de mieux répondre aux besoins réels d'accompagnement et d'encadrement des familles ayant des enfants à besoins spécifiques avec une pathologie lourde ou oncologique.»

Congé en cas de fausse couche, d'enfant mort-né ou de naissance prématurée suivie d'un décès

Congé d'aidant

«Dans le cadre de la transposition de la directive européenne concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit luxembourgeois, le droit à un congé d'aidants de cinq jours ouvrables par an a été introduit. Le Gouvernement entend élargir ce droit actuellement limité aux personnes vivant sous le même toit, sous certaines conditions, à des proches vivant sous un autre toit mais qui ont été désignés comme personnes aidantes par les individus concernés.»

L'OGBL salue ces initiatives de façon générale, mais attend les projets de loi respectifs pour les soumettre à une analyse détaillée. L'OGBL regrette toutefois que le congé social généralisé qu'il revendique depuis longtemps n'ait pas été retenu.

Plus de temps en famille

«Depuis la réforme du congé parental en 2016, qui a flexibilisé et mieux indemnisé le congé parental, celui-ci connaît un énorme succès. Le Gouvernement continuera à

promouvoir le congé parental. Ainsi, afin de répondre au mieux aux besoins et attentes des familles, le Gouvernement étudiera une prolongation de la durée du congé parental jusqu'à trois mois supplémentaires. Dans ce cas, le montant total du revenu de remplacement actuel du congé parental, correspondant à six mois, sera étalé sur l'intégralité de la durée du congé parental.»

Temps partiel familial

«Le Gouvernement prévoit d'accorder aux parents d'enfants de moins de treize ans, à la demande du salarié, un maximum de quatre heures de temps partiel familial non rémunéré par semaine pour les salariés travaillant à temps plein. Le retour du salarié bénéficiant du temps partiel familial à un emploi à temps plein devra être négocié avec l'employeur.»

Dans le domaine de la politique familiale, on trouve une série de mesures qui ont un dénominateur commun: plus de temps pour rester à la maison, mais sans être payé.

C'est le cas du congé parental: une extension possible de 6 à 9 mois est prévue, mais sans argent supplémentaire. C'est-à-dire: 3 mois à la maison sans rémunération. L'allongement du congé parental constitue en soi une discussion positive, mais il doit être compensé financièrement pour être attractif. En l'état, il reste limité aux ménages qui peuvent se le permettre.

Les statistiques montrent par ailleurs que ce sont surtout les femmes qui prennent le congé parental en une seule fois. On sait également que les hommes ne prennent pas de congé parental si celui-ci n'est pas intéressant financièrement.

- Travail à temps partiel pour raisons familiales: cela signifie une réduction du travail pour un petit nombre de personnes avec une perte totale de salaire. Là encore, cela n'est intéressant que pour les ménages qui peuvent supporter sans problème une perte de salaire. Et il n'existe expressément AUCUN droit au retour à un temps plein, celui-ci devant être négocié individuellement. Aujourd'hui, une femme sur trois travaille déjà à temps partiel et très peu d'hommes. C'est l'une des raisons pour lesquelles le Luxembourg est malheureusement en tête du «gender pension gap». Au Luxembourg, les femmes touchent en moyenne 43 % de pension en moins que les hommes. Mais ce n'est pas un sujet dans le programme gouvernemental, pas plus que l'égalité et la transparence des salaires.

Conclusion: l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, dont parlent le CSV et le DP, n'est intéressant que pour les personnes suffisamment riches pour rester à la maison sans être payées. Mais ces personnes n'en ont pas besoin. Aujourd'hui déjà, ils ont le choix entre travailler moins parce qu'ils n'ont pas besoin d'argent ou payer une nou- nou à plein temps.

Dans l'ensemble, le programme reflète une vision conservatrice du monde, avec moins d'autonomie financière et d'indépendance pour les femmes.

Congé de maternité

«Actuellement, le congé de maternité se compose d'un congé prénatal de huit semaines et d'un congé postnatal de douze semaines. Le Gouvernement flexibilisera le congé de maternité afin de donner plus de flexibilité aux femmes enceintes. Ainsi les femmes auront la liberté de convertir jusqu'à six semaines de leur congé prénatal en congé postnatal en fonction de leur situation personnelle et en accord avec leur médecin et leur employeur.»

En principe, ce n'est pas une idée inintéressante, mais quelques questions se posent:

- N'y a-t-il pas un risque que l'employeur fasse pression sur la mère pour qu'elle reporte une partie de son congé prénatal sur la période postnatale?
- Est-il vraiment sain de travailler jusqu'à deux semaines avant l'accouchement?
- Quel est l'impact de la mesure sur les métiers exposés? Le délai de 2 mois avant l'accouchement est-il maintenu?

Par ailleurs, on ne trouve pas un mot sur l'allongement du congé pour le deuxième parent («congé de paternité»). Ici encore, reste un goût amer d'une imprégnation idéologique conservatrice et d'une vision de la société dans laquelle c'est la femme et la femme seule qui doit rester à la maison avec les enfants ...

Prestations familiales

«Le Gouvernement adaptera régulièrement les allocations familiales au coût de la vie. Ainsi l'indexation régulière des allocations familiales sera poursuivie. Le Gouvernement augmentera la majoration d'âge pour les enfants de plus de 12 ans.»

Hormis l'amélioration annoncée pour les enfants de plus de 12 ans, on en reste au statu quo. La perte de pouvoir d'achat due à la désindexation entre 2006 et 2021 n'est

pas compensée, même pas partiellement, et les inégalités de traitement qui subsistent à l'égard des salariés frontaliers ne sont pas abordées.

Lutte contre la pauvreté

«La lutte contre la pauvreté devra être poursuivie de manière continue afin de soutenir les ménages à faible revenu et ceux en situation de précarité. Dans cet esprit, le revenu d'inclusion sociale (REVIS) et le revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) seront, tout comme le salaire social minimum (SSM), régulièrement adaptés en fonction de l'évolution du niveau moyen des salaires. En outre, comme le REVIS et le RPGH, l'allocation de vie chère (AVC) sera régulièrement adaptée. Le SSM devra toujours rester supérieur au REVIS. Le fait d'exercer un travail doit rester plus attractif que les aides respectives. (...)»

De la lutte contre la pauvreté déclarée comme priorité absolue au début des négociations de coalition, il ne reste pas grand-chose dans le programme gouvernemental. Et si l'on prend en considération l'interdiction de la mendicité dans la ville de Luxembourg, il semble qu'il s'agit davantage d'une lutte contre les pauvres que d'une lutte contre la pauvreté.

Le programme gouvernemental n'est pas exempt non plus de préjugés à l'égard des pauvres et des plus démunis. Ainsi, l'affirmation en soi absurde selon laquelle le salaire social minimum devrait toujours être supérieur au REVIS – ces derniers devant être adaptés parallèlement à l'évolution générale des salaires, donc ce sera de toute façon le cas – laisse supposer que

les représentants du gouvernement considèrent les bénéficiaires du REVIS comme intrinsèquement réticents au travail. Il n'est pas non plus prévu de faire de grands bonds en avant en ce qui concerne le salaire social minimum lui-même, malgré l'explosion du nombre de «working poor» (voir plus haut).

En revanche, l'annonce d'une adaptation régulière de l'allocation de vie chère (AVC) est un point positif. Le gouvernement précédent a toujours refusé de le faire. Toutefois, il n'est pas clair à quoi l'allocation de vie chère est censée être adaptée: A l'inflation? À l'évolution générale des salaires? Aux augmentations prévues de la taxe carbone? La périodicité de l'adaptation non plus n'est pas explicitée.

«Parallèlement au crédit d'impôt énergie prévu pour les salariés, indépendants et pensionnés, le législateur avait introduit l'équivalent crédit d'impôt (ECI) pour les bénéficiaires du REVIS et du RPGH. Suite à une première prolongation, l'ECI 83 viendra à échéance en décembre 2024. Une réflexion sera menée sur la possibilité d'intégrer l'ECI dans le barème du REVIS et du RPGH, dans la mesure où les bénéficiaires sont souvent exclus des autres adaptations fiscales dont peuvent bénéficier les personnes qui disposent d'un revenu plus important.»

L'OGBL salue la réflexion quant à une pérennisation du crédit d'impôt qui a été introduit par la tripartite pour les bénéficiaires du REVIS et du RPGH. Il est regrettable que le gouvernement souhaite encore l'examiner au lieu de la mettre en œuvre d'office, à l'instar d'autres mesures, par exemple en matière d'imposition des entreprises.



Politique fiscale

— Adaptation du barème fiscal à l'inflation

«Au 1^{er} janvier 2024, le barème d'imposition des personnes physiques sera adapté de 4 tranches indiciaires, y compris l'adaptation du barème de 2,5 tranches indiciaires déjà arrêtée.

A moins que la trajectoire budgétaire ne le permette pas, les autres tranches indiciaires échues depuis le 1^{er} janvier 2017 ou à échoir seront neutralisées dans le barème au courant de la présente législature.»

La revendication de l'OGBL en vue d'une adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation qui serait ancrée dans la loi n'a pas été retenue lors de la réforme fiscale de 2016. Ceci a eu pour conséquence que les ménages ont été exposés depuis lors huit fois (!) à des augmentations réelles d'impôts («progression froide») qui ont entraîné une perte considérable de pouvoir d'achat.

Sous la pression de l'OGBL, la tripartite a décidé en mars 2023 d'adapter le barème fiscal de 2,5 tranches d'indexation à partir de 2024. En ce qui concerne les 5,5 tranches d'indexation qu'il reste à adapter (14,55%), le nouveau gouvernement a décidé d'en adapter 1,5 en 2024 (en plus des 2,5 tranches d'indexation susmentionnées). 4 autres ajustements restent donc à être mis en oeuvre et il est probable que ce chiffre passe à 5 en raison de la tranche indiciaire prévue au troisième trimestre 2024.

La déclaration d'intention du gouvernement consistant à «neutraliser au cours de la législature les tranches restantes et les tranches à venir dans le barème de l'impôt» doit être considérée avec la plus grande prudence, compte tenu de la condition préalable énoncée à cet effet, à savoir une trajectoire budgétaire qui le permettrait ». En raison des allègements fiscaux réels annoncés dans le programme de coalition, notamment pour les entreprises et dans le domaine du logement, et de l'absence de mesures politiques visant à augmenter

les recettes fiscales (par ex. l'impôt sur la fortune ou sur les successions, une imposition plus élevée des revenus du capital, etc.), les déficits budgétaires risquent de servir d'argument politique au gouvernement pour retarder l'adaptation du barème fiscal à l'inflation ou, dans le pire des cas, à l'annuler complètement. Il est également probable qu'à partir d'un certain moment, le gouvernement envisage un «besoin de financement» de la réforme fiscale générale annoncée afin de freiner l'adaptation du barème d'imposition à l'inflation.

L'OGBL souligne encore une fois que 1) les adaptations du barème fiscal ne sont pas des allègements fiscaux réels, mais uniquement une annulation rétroactive d'une augmentation réelle d'impôts ou d'une perte réelle du pouvoir d'achat. Et que 2) ces dernières ont été causées ou continuent à être causées par l'absence d'une quelconque adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation.

Une chose est claire pour l'OGBL. Il n'acceptera pas que l'index continue à s'évaporer pour les citoyens et les citoyennes à cause d'un barème fiscal qui n'est pas automatiquement adapté à l'inflation! Nous ne vou-

lons pas d'un index qui soit manipulé au niveau du net! La progression froide doit être abolie!

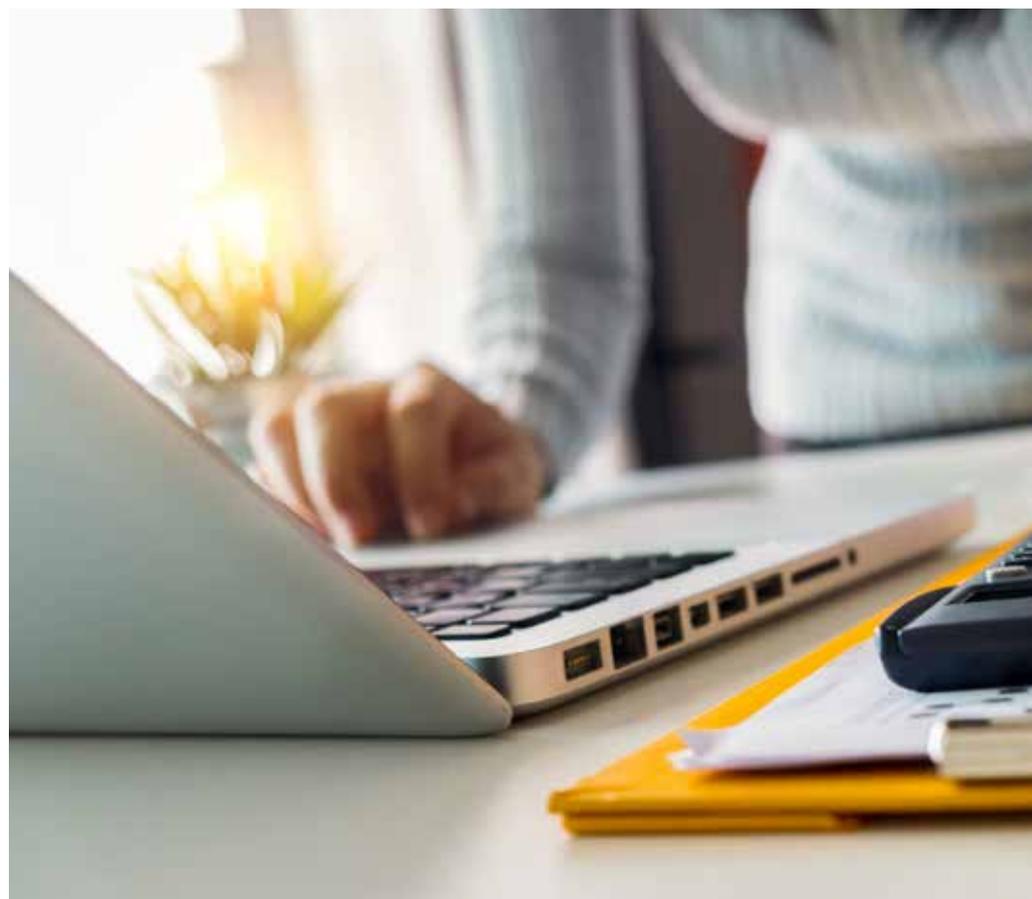
C'est pourquoi l'OGBL maintient 1) sa revendication d'une adaptation complète du barème fiscal à l'inflation depuis 2017 et 2) sa revendication de l'introduction d'un mécanisme automatique d'adaptation du barème fiscal à l'inflation à l'avenir.

C'est pourquoi l'OGBL revendique 1) qu'à partir de maintenant, le barème fiscal soit adapté automatiquement à chaque nouvelle tranche indiciaire (donc pour la première fois à partir de la tranche indiciaire prévue pour le troisième trimestre 2024), et 2) que le retard existant (4 tranches) soit supprimé au plus tard en 2026.

— Réforme de l'imposition des personnes physiques

«Le Gouvernement entamera les travaux en vue de la mise en place d'une classe d'impôt unique avec l'engagement de présenter un projet de réforme pour l'année 2026.

Transitoirement, le traitement fiscal des personnes appartenant à la classe d'impôt



Il sera revu dans le sens d'un allègement fiscal. Le taux d'imposition marginal maximal des personnes physiques ne sera pas augmenté.»

En ce qui concerne une réforme générale de l'imposition des personnes physiques, les déclarations du gouvernement sont totalement vagues et diffuses.

Le programme gouvernemental n'indique par exemple pas dans quelle mesure le programme électoral du CSV sera mis en œuvre en ce qui concerne l'ajustement du barème fiscal. L'annonce gouvernementale de l'introduction d'une seule classe d'imposition (projet de loi prévu pour 2026) ne donne aucune indication, ni sur le seuil de départ, ni sur les différentes tranches d'imposition et leur progressivité. Il ne reste donc 1) que la déclaration vague du gouvernement selon laquelle la charge fiscale pour les bas et moyens revenus sera réduite, 2) que le taux maximal d'imposition pour les personnes physiques ne sera pas augmenté et 3) que pendant une période transitoire, la classe d'impôt 1A sera allégée.

L'OGBL regrette cette immersion dans des eaux troubles et lentes d'autant plus que

le dernier gouvernement sous la direction financière du DP avait déjà renoncé à sa réforme fiscale annoncée.

Il est à craindre qu'au cours de la législature actuelle, une réforme fiscale pour plus de justice fiscale s'éloigne également. Ceci d'autant plus que se pose également dans ce contexte la question du contre-financement (voir chapitre «Adaptation du barème fiscal à l'inflation»).

L'OGBL ne renonce pas à sa revendication visant une imposition socialement plus juste des personnes physiques et une imposition équilibrée du capital et du travail. Il exige du gouvernement que ce point soit traité en priorité.

L'OGBL revendique 1) l'exonération fiscale du salaire social minimum (avant l'application des crédits d'impôt), 2) un aplatissement du «Mittelstandsböckel» par un déplacement de la progressivité de l'impôt vers le haut et 3) d'autres taux d'imposition plus élevés pour les très hauts revenus. Tout en sachant que sur ce dernier point, les positions du gouvernement et du syndicat sont diamétralement opposées.

— Impôt sur la fortune, impôt sur les successions et imposition du capital

«Le Gouvernement n'introduira pas d'impôt sur la fortune des personnes physiques, ni d'impôt sur les successions en ligne directe. La fiscalité des donations entre vifs en ligne directe sera analysée avec l'objectif de faciliter la transmission patrimoniale en ligne directe.»

La répartition injuste des revenus et des richesses en Europe en général, et au Luxembourg en particulier, s'est encore accrue.

Ces inégalités économiques croissantes dans notre société sont un poison pour la démocratie. Une forte concentration des richesses, d'une part, et la peur du déclassement social et la pauvreté croissante, d'autre part, nourrissent le populisme de droite, affaiblissent l'acceptation des institutions démocratiques et sapent la cohésion sociale de la société.

La politique fiscale peut être un antidote important, un correctif: c'est pourquoi l'OGBL revendique non seulement une imposition plus équilibrée du capital et du travail par une imposition plus élevée des revenus du capital, mais également par la

(Interview du ministre des Finances Gilles Roth, Radio 100,7 le 27/11/23:

Commentaire 100,7: Gilles Roth a également confirmé l'engagement du gouvernement de tenir compte des quatre tranches restantes dans le barème de l'impôt — plus d'éventuelles tranches supplémentaires qui seraient déclenchées — au cours de la législature.

«Lorsqu'on ne corrige pas l'inflation au niveau du barème, on procède au fond à une augmentation fiscale dissimulée. Et dans le cadre d'une politique anticyclique, c'est assurément contre-productif»

Mais lorsqu'on a procédé à cette correction, ne serait-il pas plus simple d'introduire à nouveau une adaptation automatique? Réponse de Gilles Roth: «Je pense que c'est une direction dans laquelle on pourrait aller»

réintroduction de l'impôt sur la fortune pour les grandes fortunes (voir aussi «Réforme de l'impôt foncier») et l'introduction de l'impôt sur les successions en ligne directe sous la forme d'une imposition progressive commençant après déduction d'un abattement fiscal substantiel.

Ces revendications ne contribuent pas seulement à un système fiscal plus juste, mais ouvrent également des marges de manœuvre nécessaires en matière de politique budgétaire pour garantir l'État social et pour financer les investissements d'avenir nécessaires en matière de politique environnementale et économique.

Le nouveau gouvernement a décidé de ne rien opposer à la dynamique fatale de la répartition économique injuste, mais au contraire de l'accentuer. L'accord de coalition ne contribue ni à une plus grande justice fiscale ni à une plus grande justice distributive. Son attitude de rejet quant à un impôt sur la fortune et les successions et une imposition plus élevée du capital sert en premier lieu la classe supérieure fortunée de la société. Cela vaut également pour le projet du gouvernement visant à faciliter la transmission de patrimoine en ligne directe entre personnes vivants.

Il est également regrettable que le gouvernement refuse d'introduire une taxe sur les



transactions numériques et financières au niveau européen.

Une politique pour les riches n'est en tout cas pas une réponse judicieuse à une situation financière et économique tendue et elle prive l'Etat de moyens importants en cas de politique anticrise nécessaire. Dans ce contexte, l'OGBL renouvelle sa mise en garde contre une dérive du gouvernement vers une politique d'austérité à l'encontre des classes de revenus moyennes et inférieures.

— La taxation des entreprises et la politique de réduction des coûts salariaux et de la charge des cotisations sociales

«Le Gouvernement s'engage à adapter à moyen terme les taux de l'impôt sur le revenu des collectivités et de l'impôt commercial communal de manière à les rapprocher à la moyenne applicable dans les pays de l'OCDE. Des allègements fiscaux au profit des petites et moyennes entreprises seront examinés.»

Au cours des deux législatures du dernier gouvernement, les entreprises ont bénéficié de deux allègements fiscaux. Contrairement aux salariés, dont le barème fiscal n'a pas été adapté à l'inflation depuis 2017 en raison de la progression froide qui n'a pas été freinée (voir chapitre «Adaptation du barème fiscal à l'inflation») et qui par conséquent ont subi des hausses d'impôts réelles cumulées de 21,84% et des pertes de pouvoir d'achat.

D'une part, des allègements fiscaux pour les entreprises, pour leurs propriétaires et leurs actionnaires, et d'autre part, des augmentations réelles d'impôts pour les personnes physiques, qui touchent proportionnellement plus les couches de revenus inférieurs et moyens, donc en premier lieu les salariés.

Le nouveau gouvernement veut poursuivre cette injuste césure au niveau des recettes fiscales de l'Etat en s'«engageant» à continuer à alléger à moyen terme la charge fiscale des entreprises.

L'OGBL renvoie dans ce contexte encore une fois au problème général du contre-financement et des marges de manœuvre financière limitées de l'Etat.

Le gouvernement ne fournit pas de justification objective pour cette mesure. Au

regard de la portée financière de ces allègements fiscaux, il est inacceptable d'invoquer la «nécessaire sauvegarde de la compétitivité économique» sans en fournir la moindre preuve compréhensible. En d'autres termes, l'argument massue de la détérioration de la compétitivité, ressassé comme une litanie, n'est pas convaincant.

Pour cette raison, l'OGBL refuse que les impôts sur les entreprises soient encore réduits par rapport à d'autres impôts, en premier lieu l'impôt sur les salaires et les impôts indirects.

Mais il y a encore une autre raison: les conséquences sociales, économiques et environnementales du dumping fiscal international en matière d'imposition des bénéficiaires des entreprises et du capital. Outre le déséquilibre des recettes fiscales, il affaiblit la capacité d'action financière des États et favorise les déficits budgétaires publics. Un déséquilibre sociétal qui devient de plus en plus dangereux sur le plan politique. Nous parlons ici de l'ensemble de l'Europe, le Luxembourg compris.

Le Luxembourg n'a aucun intérêt à être l'un des moteurs de ce dumping fiscal. En considérant que le paramètre de l'imposition des entreprises doit être «un rapprochement à moyen terme avec la moyenne de l'OCDE», le gouvernement se rend coupable de dumping fiscal. Imaginons que chaque pays de l'UE ou de l'OCDE utilise le paramètre de la moyenne de l'OCDE pour sa propre imposition des entreprises: la moyenne baisserait inévitablement jusqu'à 0% d'imposition. C'est absurde!

«Le Gouvernement soutiendra les entreprises qui investissent dans la transition durable et digitale ainsi que dans la recherche et le développement. Pour ce faire, le régime des bonifications d'impôt sera complété.»

La question qui se pose est de savoir dans quelle mesure il s'agit ici purement et simplement de la mise en œuvre des décisions de la tripartite et dans quelle mesure cette mesure devrait être «complétée». Il s'est toutefois déjà avéré, dans le cadre du projet de loi récemment adopté, que les nouveaux crédits d'impôt pour les entreprises ne sont pas «sans incidence en termes de coûts» par rapport à l'ancien régime – comme le gouvernement l'affirmait encore lors de la tripartite – mais qu'ils représentent bien une charge supplémentaire pour le budget de l'Etat. Il faut garder à l'esprit que cette mesure doit soutenir les investissements

et ne doit pas se transformer en un banal cadeau fiscal aux frais de la collectivité.

«La fiscalité applicable en matière de transmission d'entreprises sera analysée dans le but de favoriser la pérennité de ces entreprises.»

«Le Gouvernement introduira un régime fiscal incitant les personnes physiques à investir dans les jeunes entreprises innovantes dans le domaine de la double transition durable et digitale.»

Il s'agit ici d'allègements fiscaux supplémentaires en faveur du capital, dont le bien-fondé ou la nécessité ne sont pas démontrés et doivent être remis en question.

«Le Gouvernement renforcera le régime de la prime participative et celui de l'impatrié pour soutenir le recrutement et la fidélisation de talents.»

«La participation des salariés dans le capital des entreprises qui les emploient sera encouragée.»

L'OGBL continue à rejeter la «prime participative» parce qu'elle n'est rien d'autre 1) qu'une réduction indirecte des coûts salariaux en faveur des entreprises et 2) qu'elle conduit, dans la plupart des cas, à un avantage fiscal injuste pour une partie du personnel. Il en va de même pour le «régime de l'impatrié».

En ce qui concerne la participation des salariés au capital des entreprises, outre la réduction indirecte des coûts salariaux en faveur des entreprises, se pose également le problème de la réduction des cotisations sociales pour la sécurité sociale.

Logement

— En général

La spéculation dans le domaine de la construction et de l'immobilier, qui n'a pas été combattue efficacement pendant au moins deux décennies, et le sous-développement de la construction de logements publics pendant des décennies, en premier lieu de logements locatifs par les autorités publiques, sont les causes principales de la crise générale du logement au Luxembourg.

Au cours de ses deux législatures, le dernier gouvernement n'a lui aussi que peu mis l'accent sur la lutte efficace contre la spéculation dans le domaine du foncier, des terrains à bâtir et de l'immobilier, contre la rétention de terrains à bâtir ou contre les logements vacants et contre la thésaurisation excessive du foncier, des terrains à bâtir et de l'immobilier entre les mains d'une minorité riche.

La réforme des FIS («Fonds d'investissements spécialisés») et le léger recul du montant et de la durée des «amortissements accélérés» étaient nécessaires et justes, mais trop modestes et trop isolés pour pouvoir affecter de manière sensible la spéculation sur les terrains à bâtir et l'immobilier.

A cela s'ajoute le fait que la création de logements locatifs publics est également restée bien en deçà des besoins et des attentes.

En raison de la forte demande de logements, c'est-à-dire de la demande qui n'a rien à voir avec celle qui est exclusivement orientée vers le placement privé à haut rendement, il ne faut pas s'attendre à un éclatement de la bulle immobilière spéculative.

Celle-ci a uniquement fait une pause, surtout en raison de la situation actuelle au niveau des taux d'intérêt et de l'incertitude quant à son évolution future, de l'insécurité générale du marché et aussi du niveau des prix atteints au niveau des terrains à bâtir et de l'immobilier.

Les augmentations de prix spectaculaires à deux chiffres sont en tout cas terminées jusqu'à nouvel ordre. Et c'est une bonne chose! Le point négatif est la forte baisse



de l'activité dans la construction et au niveau de l'offre de nouveaux logements.

La promotion de la construction dans le secteur du logement doit être une priorité politique en raison de la demande de logements. Pour l'OGBL, l'accent principal doit être mis sur la relance massive et à court terme des investissements dans la construction de logements locatifs publics. La deuxième priorité politique doit être la lutte conséquent contre la spéculation dans le domaine des terrains à bâtir et de l'immobilier, afin d'éviter que la relance de l'activité du secteur de la construction par l'Etat, nécessaire à l'heure actuelle, ne conduise pas à une nouvelle vague de spéculation et de thésaurisation de terrains à bâtir et de biens immobiliers au profit d'une minorité aisée de la population.

Le programme de coalition du gouvernement en matière de logement doit avant tout être analysé en fonction des deux priorités susmentionnées.

«Le Gouvernement convoquera une réunion nationale «Logement» réunissant l'État, les communes et les représentants

des secteurs concernés, qui aura comme but de discuter des mesures pour encourager rapidement les investissements privés et publics dans la production de logements.»

L'OGBL demande à participer à cette «réunion nationale» et se pose la question qui sont les «représentants des secteurs concernés» visés. L'OGBL met en garde contre une composition unilatérale de cette assemblée où des conflits d'intérêts manifestes ne sont pas à exclure (p.ex. intérêts économiques des promoteurs immobiliers vs. politique du logement orientée vers l'intérêt général).

— Les mesures pour une relance «à court terme» du marché

«Le Gouvernement adoptera, pour l'exercice fiscal 2024, certaines mesures visant à stimuler le marché de la construction de logements à court terme:

→ le taux de l'amortissement accéléré de logements construits en vue de leur location ainsi que la durée de la période



d'amortissement seront augmentés. Le montant total de la faveur fiscale sera plafonné

- le taux d'imposition des plus-values réalisées à l'occasion de la vente d'un bien immobilier sera diminué;
- le crédit d'impôt «Bëllegen Akt» pour l'acquisition d'une résidence principale sera augmenté;
- un nouveau crédit d'impôt «Bëllegen Akt» à des fins d'investissement dans le logement locatif par des personnes physiques sera introduit
- les montants de la déductibilité fiscale des intérêts débiteurs correspondant à l'habitation occupée par le propriétaire ou destinée à être occupée par le propriétaire seront augmentés.

Le nombre de logements pour lesquels le contribuable peut faire valoir ces mesures visant à stimuler la construction de logements à court terme sera plafonné.

Le Gouvernement consultera la Commission européenne afin de s'accorder sur les

possibilités d'aboutir à une augmentation du montant de la faveur fiscale en matière de la TVA logement 3.%»

L'OGBL soutient les propositions du gouvernement 1) d'augmenter le crédit d'impôt «Bëllegen Akt» pour l'acquisition d'une résidence principale et 2) d'augmenter les montants pour la déductibilité fiscale des intérêts liés à l'emprunt correspondant au logement occupé par le propriétaire ou destiné à être occupé par le propriétaire. Ces mesures sont positives car elles aident les citoyens à acquérir leur propre logement.

L'OGBL soutient également les efforts pour une augmentation de la TVA au taux de 3%. Toutefois, l'OGBL demande que cette mesure ne concerne que le logement individuel.

Par contre, l'OGBL s'oppose catégoriquement à 1) l'augmentation du taux et de la durée de l'amortissement accéléré, 2) la réduction de l'impôt sur la plus-value lors de la vente de biens immobiliers et 3) l'in-

troduction d'un crédit d'impôt «Bëllegen Akt» en cas d'investissement privé dans des logements locatifs.

L'OGBL s'y oppose pour la raison suivante: ces mesures financées par le budget de l'Etat stimulent la demande qui, ces dernières années, a été critiquée à juste titre pour sa contribution essentielle à l'explosion des prix et à la spéculation dans le domaine des terrains à bâtir et de l'immobilier. Cette demande orientée vers le rendement, contraire à l'intérêt général, doit être freinée plutôt qu'encouragée. Le déséquilibre dans les rapports de propriété concernant le logement ne doit pas s'aggraver. L'OGBL s'oppose à ce que l'argent du contribuable soit utilisé de la sorte, car il est d'avis que cette voie n'est pas la bonne pour maîtriser la crise du logement.

Dans ce contexte, l'OGBL fait remarquer que ces mesures n'ont pas conduit à une augmentation structurelle du parc de logements au cours des deux dernières décennies, malgré la forte évolution démographique.



D'une manière générale, l'État s'impliquera plus activement dans le marché de l'immobilier et recourra davantage aux offres d'immeubles complets mis en vente. L'État doit avoir la possibilité d'acheter ces projets qui doivent répondre aux critères énoncés par le cahier de charge appliqué aux projets de création de logements abordables à des prix raisonnables. Il sera envisagé d'intégrer ces logements à un grand parc immobilier public en tant que logements à louer.

Le Gouvernement prendra l'initiative de lancer un fonds public à travers lequel les particuliers pourront investir dans des projets immobiliers.»

L'annonce du gouvernement d'investir «à grande échelle» dans la construction de logements publics est saluée et soutenue par l'OGBL. L'OGBL souligne toutefois que la priorité doit être donnée aux investissements dans le logement locatif public. Ceci notamment dans l'optique d'une lutte judicieuse contre la pauvreté et la pénurie de logements au Luxembourg. Il attire également l'attention sur la possibilité qu'un secteur de logement public renforcé ait à l'avenir un effet de frein sur le mouvement général des prix dans le secteur immobilier.

Dans ce contexte, l'OGBL rappelle que le Parti Démocrate s'est engagé dans son programme électoral à «développer massivement le parc immobilier appartenant aux pouvoirs publics à l'instar de la ville de Vienne». C'est dans cette direction qu'il faut aller.

Et cette direction suppose que la vente de terrains à bâtir ou de parc immobilier publics à des investisseurs privés soit interdite par la loi. L'OGBL attend du gouvernement qu'il prenne des initiatives législatives dans ce sens.

L'OGBL appelle le gouvernement à donner le plus rapidement possible des indications plus précises sur le volume d'investissement envisagé et sur le calendrier.

— Impôt foncier et impôt contre la rétention de terrains à bâtir et contre la vacance des logements

«Les travaux en vue de la réforme de l'impôt foncier, de l'introduction d'un impôt national sur les logements non-occupés et de la mobilisation des terrains seront poursuivis à la lumière des avis des organes consultés, et finalisés dans les meilleurs délais.

Les recettes de l'impôt foncier resteront des recettes communales. Afin de mobiliser davantage de terrains et de logements non-occupés dans un contexte de crise, le niveau de taxation sera revu à la hausse et sa mise en place accélérée. Un registre des logements non-occupés sera mis en place.»

L'OGBL salue la déclaration selon laquelle l'imposition des terrains à bâtir/logements vacants sera accélérée et augmentée (par rapport au projet de loi actuel). Toutefois, l'OGBL réitère sa revendication visant à ce que la possession importante de terrains à bâtir/biens immobiliers soit également imposée de manière progressive afin de lutter efficacement contre la spéculation qui aggrave la crise et favoriser une répartition plus juste de la propriété.

L'introduction d'un registre des logements inoccupés est saluée par l'OGBL.

— Réforme de la législation sur les locations

«Le Gouvernement entend revoir le projet de loi relatif au bail à loyer. Cette réforme devra tenir compte de la situation économique actuelle du marché du logement et veiller à maintenir un rapport équilibré entre locataires et bailleurs.

Des règles claires et transparentes seront élaborées afin de garantir une grande protection aux bailleurs et d'inciter en parallèle les investisseurs privés à investir dans la création de logements supplémentaires.»

Les déclarations du programme de coalition concernant la réforme de la loi sur les loyers manquent de précision. Entre les lignes, il apparaît toutefois clairement que l'on renonce à une fixation par la loi du prix maximal de location qui soit socialement équitable, c'est-à-dire qui tienne compte de l'évolution générale des revenus. Cela apparaît clairement lorsqu'il est dit que les investisseurs privés doivent être incités à investir davantage dans la location privée.

Il est également regrettable que rien ne soit dit sur une réforme des commissions de location et sur la prise en compte et la réglementation des frais d'agence. Et il manque l'introduction de l'enregistrement obligatoire de tous les contrats de location.

Le catalogue de revendications de l'OGBL en cette matière est maintenu.

graphique. Il s'agit de cadeaux fiscaux de l'ordre de trois millions, surtout en faveur de la classe supérieure possédante de la société, qui ne sont pas à légitimer. L'OGBL revendique que ces ressources fiscales soient utilisées en priorité pour la création de logements locatifs publics.

— Création de logements abordables

«Le Gouvernement investira à grande échelle dans la construction de logements abordables publics.

Les réserves foncières aux mains de l'État et des communes devront être mobilisées et bâties prioritairement afin d'y réaliser des logements abordables, plus particulièrement destinés à la location abordable. L'objectif sera d'éviter que les communes et l'État ne vendent des terrains constructibles au plus offrant et prennent ainsi part à la spirale des prix des biens immobiliers.

Politique climatique

«Le Luxembourg mettra en œuvre le Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC), qui fixe les objectifs nationaux concernant la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Le PNEC prévoit également de renforcer les objectifs en matière d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique par un développement ambitieux de l'énergie éolienne et solaire, des pompes à chaleur et de la mobilité électrique.»

L'OGBL salue le fait que le plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC) doive être mis en œuvre tel quel, même si certaines déclarations publiques, notamment du Premier ministre lui-même, vont dans une direction opposée et semblent plutôt aller dans le sens d'une primauté donnée aux intérêts économiques sur la politique climatique et environnementale.

«Dans cette optique, le Gouvernement introduira le principe du préfinancement des subventions climatiques. Ainsi, les citoyens ne payeront que la partie du financement qui leur incombe lorsqu'ils achètent ou rénovent un bien susceptible d'être subventionné. Les entreprises recevront les subventions dans un bref délai.»

Cela correspond à une revendication de l'OGBL («tiers payant climatique»). Un préfinancement permettrait notamment aux bas et moyens revenus d'effectuer des travaux de rénovation énergétique dans leur logement. Toutefois, aucune mesure n'est prévue pour les locataires («allocation logement climat»).

«Le Gouvernement analysera une révision du système de la Klimabank, et en particulier la définition des critères – notamment sociaux – applicables en matière de prêts climatiques.»

Aides au logement – Le Gouvernement entend entreprendre une évaluation de la loi du 7 août 2023 relative aux aides individuelles et l'adapter, en cas de besoin, à l'évolution du marché de l'immobilier et à l'inflation.»

Il convient également de saluer la révision des dispositions actuelles de la banque climatique, à condition qu'elle aille dans le sens d'un renforcement du volet social. Il faudrait envisager de réintroduire le prêt climatique à taux zéro pour les ménages à faibles revenus, comme l'a récemment également demandé le Conseil économique et social.



Élections Chambre des Salariés

2024 — Vote par correspondance

Notre programme.
Nos candidats.

Jamais seul
face à l'injustice
sociale!

elsoc.lu

ogbl.lu



OGB•L
LE SYNDICAT



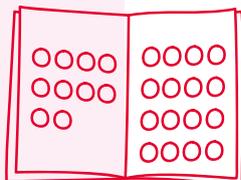
Cette fois-ci, nous pourrons tous voter.



OGBL
LE SYNDICAT

**Retrouvez
tous nos
candidats**

Page 14 - 23



Et ceux qui peuvent voter, doivent utiliser ce droit, car l'élection à la Chambre des salariés est la plus grande élection démocratique du Luxembourg, avec plus de 600 000 votants. Cela représente deux fois plus d'électeurs que pour notre Parlement. Pour cette élection, «notre» élection, tout le monde peut voter: salarié-e-s, apprenti-e-s, retraité-e-s, demandeurs d'emploi, quelle que soit leur nationalité, leur sexe, leur lieu de résidence, leur origine. C'est une occasion importante d'exercer une influence active. Chaque voix exprimée engendre une communauté solidaire puissante qui défend collectivement les intérêts de la société face aux employeurs et aux décideurs politiques.

L'OGBL s'engage à tous les niveaux pour la cogestion, dans les entreprises et au niveau politique, au quotidien et au travail, pour l'égalité des droits et le droit de vote pour tous. Lors des élections à la Chambre des salariés, nous avons tous la possibilité de voter, et il faut absolument saisir cette opportunité.

Unissons nos forces afin d'apporter de véritables changements!

Surtout à l'heure d'un gouvernement libéral-conservateur, qui parle le même langage que les organisations patronales, et des crises multiples qui pèsent sur les salariés et leurs familles, il est indispensable de renforcer l'OGBL.



Nora Back

Présidente de l'OGBL

Car l'OGBL est le seul syndicat à avoir la force et le courage de faire face aux attaques contre les intérêts des salarié-e-s et des pensionné-e-s.

Des temps difficiles nous attendent. Le programme de la coalition parle un langage clair: le capital sera encore renforcé, les grands problèmes de notre époque seront laissés au libre marché, l'environnement n'est pas une priorité, la crise du logement continuera à faire rage et, en premier lieu, les travailleurs-euses et les retraité-e-s devront se serrer la ceinture.

Nous devons nous défendre, nous lever et nous exprimer pour défendre nos acquis, pour protéger et développer notre droit du travail, pour garantir nos pensions, pour améliorer la situation générale des salarié-e-s, des retraité-e-s et de leurs familles.

Le temps du changement est venu et c'est à nous de faire des élections sociales une démonstration de force pour les salarié-e-s! Il ne s'agit pas seulement d'une élection de plus – mais c'est l'occasion de placer nos intérêts en première ligne de l'agenda. Ces élections sont plus qu'une simple croix sur un bulletin de vote. Il s'agit de solidarité, d'unité et de constituer ensemble une voix puissante.

Pas de bla bla...

L'OGBL a défendu l'index

Adaptation partielle du barème de l'impôt

Freiner l'inflation au lieu d'attaquer l'index

Notre bilan depuis 2019

L'OGBL est le **SEUL** syndicat qui a refusé de signer l'accord « tripartite » de mars 2022, qui prévoyait le versement d'une seule tranche indiciaire **tous les 12 mois**. Après s'être opposé dans la rue à la manipulation de l'index, sa persévérance a permis d'obtenir un nouvel accord en septembre 2022, rétablissant le fonctionnement normal de l'indexation des salaires et pensions. La manipulation a ainsi pu être bloquée et elle ne s'est finalement limitée qu'à une seule tranche. **3 tranches indiciaires** supplémentaires ont été versées, soit une sauvegarde du pouvoir d'achat de **7,7%**.

Depuis l'abolition du mécanisme d'adaptation du barème de l'impôt par le ministre des Finances de l'époque Luc Frieden en 2012, tous les salarié.e.s et pensionné.e.s ont subi une augmentation rampante de leur charge fiscale en raison de la non-adaptation au coût de la vie. Il s'agit d'une hausse d'impôt, d'un vol de l'index sur le net ! En mars 2023, dans le cadre d'une nouvelle tripartite, l'OGBL a enfin obtenu une adaptation (partielle) du barème pour limiter ces pertes sous la forme d'un **crédit d'impôt** équivalent à l'impact fiscal de **2 tranches indiciaires** en 2023 et d'un **ajustement du barème** prenant en compte **2,5 tranches indiciaires** au 1^{er} janvier 2024 – augmenté ensuite à **4 tranches indiciaires** (sur 8 dues) par le nouveau gouvernement.

Alors que les autres syndicats avaient été d'accord pour manipuler l'index sans prévoir une quelconque mesure pour endiguer l'explosion des prix, l'OGBL a obtenu en septembre 2022 un **plafonnement des prix de l'énergie**, qui a contribué à éviter une explosion des coûts pour les ménages. Ce plafond a été reconduit jusqu'au 31 décembre 2024. Il a permis de freiner sensiblement l'inflation.



232 conventions collectives de travail négociées par l'OGBL

Des centaines de milliers de salariés profitent des **améliorations des conditions de travail et de rémunération** négociées par l'OGBL. Depuis 2019, l'OGBL a également obtenu l'introduction de **nouvelles conventions collectives** dans 18 entreprises, couvrant plus de 1.600 salarié-e-s qui n'en bénéficiaient pas auparavant.

Une hausse du salaire social minimum

En réaction à la revendication de l'OGBL d'**augmenter structurellement le salaire social minimum** (SSM), le gouvernement a décidé début 2019 d'augmenter le SSM de 0,9%. Par ailleurs, malgré les attaques répétées du camp patronal, l'**ajustement régulier du SSM à l'évolution générale des salaires** n'a pas été remis en question pendant les cinq dernières années et le SSM a ainsi été adapté tous les 2 ans, en plus de son indexation.

Des milliers de licenciements collectifs empêchés

L'OGBL a négocié des **plans de maintien dans l'emploi** dans de nombreux secteurs, préservant des milliers d'emplois dans un contexte de crises successives. Dans plusieurs entreprises, l'action de l'OGBL a par ailleurs permis d'**éviter des licenciements collectifs déjà annoncés** par les employeurs, en obtenant la négociation de plans de maintien dans l'emploi au lieu de plans sociaux, ayant permis d'**éviter au maximum des licenciements secs**.

Accords trouvés sur le télétravail et le droit à la déconnexion

L'OGBL a négocié des accords importants avec le patronat au niveau national: d'une part, un accord interprofessionnel pour **réglementer le télétravail**, d'autre part, un accord pour un texte de loi sur le respect du **droit à la déconnexion** des salarié-e-s en dehors de leurs heures de travail, qui doit maintenant être mis en place dans toutes les entreprises du pays. L'OGBL a donc contribué à adapter les conditions de travail dans le contexte de la digitalisation.

1 jour de congé et 1 jour férié en plus

Alors que l'OGBL a revendiqué la 6^e semaine de congé payé lors de sa campagne de 2019, le gouvernement a réagi en prévoyant une augmentation des jours de congé légaux à **26 jours/an** et en introduisant un nouveau jour férié, la **Journée de l'Europe le 9 mai**. C'est une réponse partielle à nos revendications, mais l'OGBL continuera le combat pour la 6^e semaine de congé légal.

Depuis leur désindexation en 2006, l'OGBL n'a cessé de revendiquer la **réindexation des allocations familiales**. Cet objectif a enfin été atteint **au 1^{er} octobre 2021**. Depuis lors, les allocations ont été adaptées à 5 reprises à l'évolution des prix, représentant, à l'heure actuelle, **entre 418,32 € et 497,16 € par enfant et par an**. L'OGBL n'a toutefois pas oublié toutes les pertes encourues entre 2006 et 2021 !

Depuis septembre 2023, le projet-pilote du **paiement immédiat direct** (PID) a été lancé au niveau de la CNS. Avec le PID, les patient·e·s n'auront à l'avenir plus besoin d'avancer les montants qui leur sont remboursés par la CNS. Le PID répond à la revendication de longue date de l'OGBL de prévoir un **tiers payant généralisé** pour les prestations médicales, afin d'éviter que des frais médicaux provoquent des problèmes financiers majeurs pour les assuré·e·s. L'OGBL insistera pour que tous les acteurs mettent cet outil en place au plus vite, afin de permettre aux assuré·e·s de pouvoir en profiter directement auprès des prestataires et ce, le plus rapidement possible.

Malgré les remises en cause incessantes de notre sécurité sociale et de notre régime de pension public et solidaire par les lobbyistes patronaux et certaines instances internationales, aucune réforme contraire aux intérêts des salarié·e·s et des pensionné·e·s n'a été entreprise ces cinq dernières années, sous l'œil vigilant de l'OGBL. Il va de soi que toute tentative dans ce sens susciterait une **opposition massive** de l'OGBL.

Entre 2019 et 2023, l'OGBL a soutenu les salarié·e·s dans 1 229 affaires juridiques (droit du travail et droit social). Le taux de **succès s'est élevé à 90%**.

Réindexation des allocations familiales

Paiement immédiat direct par la Caisse nationale de santé

Opposition massive aux attaques contre notre sécurité sociale et notre système de retraite

1 229 affaires juridiques

... juste des actes forts !



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

OGB
Ser
de
d'H
d'E

Gouvernement
et patronat
Les salariés sont
fatigués de payer
les pots

TOUCHEZ
A NOTRE

Liste
2

OGB·L
LE SYNDICAT

L'avenir, c'est nous !

L'OGBL, le syndicat au Luxembourg, a des revendications et des idées sur tous les aspects qui touchent directement ou indirectement aux conditions de vie et de travail des salarié-e-s, pensionné-e-s et de leurs familles. Ces revendications, l'OGBL les a notamment adressées aux partis politiques en amont des dernières élections législatives, et il continue de les soutenir avec fermeté vis-à-vis du nouveau gouvernement. Pour une société plus juste !

Les revendications de l'OGBL visent avant tout à réduire les inégalités et à protéger davantage les salarié-e-s, les pensionné-e-s et leurs familles, indépendamment de leur pays de résidence, de leur origine ou de leur genre.

Face à des attaques importantes contre nos acquis et de nouvelles politiques d'austérité qui se profilent à l'horizon, plus que jamais, c'est le moment de renforcer LE syndicat au Luxembourg, l'OGBL !



Pas touche à l'index!

Ni manipulé, ni reporté, ni modifié, ni plafonné: On ne touche pas à l'index!
En 2022, l'OGBL a été le seul à défendre coûte que coûte l'indexation automatique des salaires, et il continuera à le faire.
Instrument le plus important pour garantir le pouvoir d'achat des salarié-e-s, des pensionné-e-s et de leurs familles, pilier du modèle social luxembourgeois, l'index est le garant de la paix sociale. Et l'OGBL ne tolérera aucune attaque contre l'index!

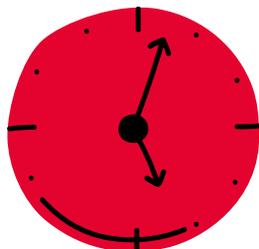


De bonnes conditions de travail et de bons salaires pour tous



La meilleure garantie pour de bonnes conditions de travail et contre les inégalités demeure une convention collective de travail (CCT), négociée par le syndicat. Si l'OGBL a déployé des efforts importants pour négocier de nouvelles CCT, il reste beaucoup de travail à faire pour atteindre l'objectif indiqué par l'Union européenne, à savoir une couverture conventionnelle de 80%. Afin de faciliter la mise en place de nouvelles conventions, l'OGBL revendique non seulement l'introduction d'une obligation pour le patronat de négocier sectoriellement, mais aussi que l'octroi de marchés publics ou d'aides étatiques pour les entreprises soit conditionné à l'existence d'une CCT. Par ailleurs, l'OGBL demande l'élargissement des moyens syndicaux en autorisant notamment des grèves d'avertissement avant la fin des procédures de conciliation. Au-delà de la législation sur les CCT, l'OGBL revendique une augmentation structurelle du salaire social minimum.

Le temps de travail est temps de vie



Sur la question du temps de travail aussi, les attaques du patronat, reprises dans l'accord de coalition du gouvernement sont nombreuses. Alors que de nombreux secteurs souffrent d'un manque de main-d'œuvre, il faudrait ainsi, à en croire les représentant-e-s patronaux-ales et leurs alliés politiques, encore davantage de flexibilité. Mais non seulement la législation actuelle offre déjà de nombreuses possibilités à travers les conventions collectives, mais une flexibilisation supplémentaire accentuerait encore davantage le risque de burn-out et de maladie professionnelle. Ainsi, l'OGBL s'oppose à toute flexibilisation supplémentaire, et notamment à une annualisation du temps de travail. Au contraire, l'OGBL revendique une réduction généralisée du temps de travail sans perte de salaire par voie légale, à décliner ensuite dans les conventions collectives négociées par le syndicat.

Pour un droit du travail plus protecteur

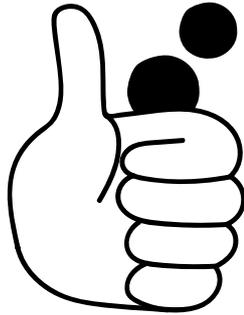


Face aux tentatives de détricoter ou de contourner le droit du travail, l'OGBL revendique, au contraire, un droit du travail fort et protecteur. Une meilleure protection contre le licenciement – individuel ou collectif – est nécessaire. Ainsi, l'OGBL demande à ce que la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) devienne une étape préalable obligatoire avant tout éventuel plan social. Une meilleure protection des salarié-e-s est aussi nécessaire dans le cadre d'une faillite. Par ailleurs, afin de faire face aux défis du monde du travail de demain, l'OGBL revendique une réforme de la formation professionnelle, introduisant, notamment, un véritable droit à la formation continue pour les salarié-e-s. L'OGBL exige aussi d'urgence une loi nationale sur le travail de plateforme afin d'empêcher toute « uberisation » du droit du travail !



Pour plus de justice fiscale

Une société plus juste passe par une fiscalité plus juste. Les impôts doivent non seulement servir à redistribuer du haut vers le bas, mais aussi à financer un État fort, capable d'investir dans les infrastructures, dans des services publics de qualité, dans des prestations sociales de qualité et dans un avenir décarboné. Pour cela, il a besoin de recettes fiscales suffisantes. Contrairement à ce que prévoit l'accord de coalition, il faut évidemment soulager fiscalement les petits et moyens revenus tout en imposant plus fortement les hauts et les très hauts revenus, ainsi que les revenus du capital. De même, l'OGBL s'oppose à toute réduction supplémentaire de l'imposition des entreprises. L'OGBL revendique aussi une adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation afin de mettre fin au phénomène de la « progression froide ».



Des bonnes pensions pour tous !

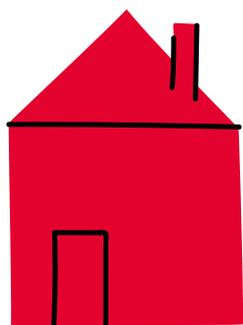
Le patronat et le gouvernement annoncent des attaques contre notre système de retraites en brandissant la menace d'un « mur des pensions ». Là aussi, il est clair que l'OGBL ne laissera passer aucune dégradation supplémentaire. La réforme des pensions de 2012, à laquelle l'OGBL s'est opposé, coûtera au moins 314 000 euros à un·e salarié·e moyen·ne en 25 ans de retraite. Elle contient par ailleurs des dispositifs prévoyant la réduction, voire l'abolition de l'allocation de fin d'année des retraité·e·s ainsi que de l'ajustement régulier des retraites à l'évolution des salaires. L'OGBL demande un retrait de toutes ces détériorations introduites en 2012. Par ailleurs, l'OGBL revendique une augmentation structurelle de la pension minimale pour que celle-ci permette une vie décente !

Protégeons notre sécurité sociale et notre système de santé



L'OGBL s'oppose à toute tentative de privatiser davantage les activités du secteur de la santé et des soins ou du secteur social. Tout en pointant du doigt les dysfonctionnements qu'il peut y avoir, il est hors de question d'ouvrir la porte à une médecine à deux vitesses ou à des détériorations des prestations sociales. Ainsi, l'OGBL insiste sur le maintien du conventionnement obligatoire des prestations médicales. La chirurgie ambulatoire et les analyses IRM doivent continuer à être organisées dans le cadre hospitalier tout en respectant la convention collective applicable. L'OGBL s'engage aussi pour une extension de la prise en charge des soins par la CNS. Par ailleurs, l'OGBL revendique une augmentation structurelle des prestations familiales, prenant en compte les pertes dues à la désindexation entre 2006 et 2021, et la fin des discriminations vis-à-vis des frontalières et frontaliers et de leurs familles.

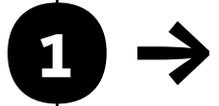
Un toit c'est un droit !



Il y a urgence en matière de logement. L'accès à la propriété devient de plus en plus difficile, surtout pour les jeunes générations, et les prix des loyers ne cessent de s'envoler – au Luxembourg, mais aussi dans les régions frontalières. L'OGBL revendique un plafonnement effectif des loyers qui prend en compte l'évolution du coût de la vie, mais aussi une véritable lutte contre la spéculation, notamment via une progressivité de l'impôt foncier, mais aussi via des taxes nationales sur les logements vides et la rétention de terrains. Au lieu de les étendre comme le prévoit le programme de gouvernement, il faut mettre fin aux avantages fiscaux qui ne font qu'alimenter la spéculation et ainsi augmenter les marges des promoteurs immobiliers ! L'OGBL demande par ailleurs un programme massif de construction public de logements.



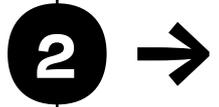
La documentation pour
l'élection de la Chambre des
Salariés vous est adressée
par courrier postal



Chambre des salariés

Comment voter ?

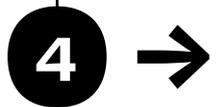
Remplissez votre
bulletin de vote en
utilisant l'une des deux
méthodes valables



Préparez l'envoi
de votre bulletin

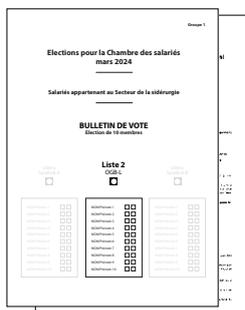


Postez le bulletin
au plus tard le
8 mars 2024



OGB·L
— LE SYNDICAT

Liste
2



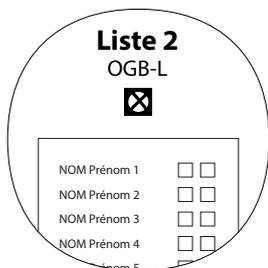
bulletin de vote et notices d'instructions



enveloppe neutre

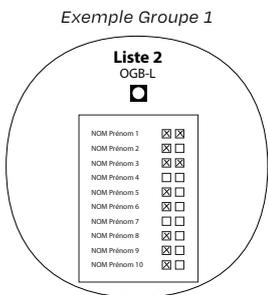


enveloppe de renvoi



Votez OGBL, Liste 2

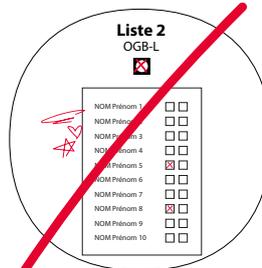
Pour renforcer l'OGBL et envoyer ainsi un signal fort au gouvernement et au patronat, **la méthode la plus sûre et la plus simple consiste à cocher ou noircir le cercle au-dessus de la Liste 2 - OGBL!**



Une autre méthode

consiste à attribuer vos voix* par l'apposition d'une croix dans une ou les deux cases derrière les noms des candidat-e-s de l'OGBL, Liste 2. Chaque croix vaut un suffrage.

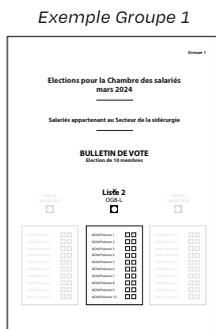
*Nombre **maximum** de voix par groupe:
 Groupe 1: 10 voix Groupe 6: 8 voix
 Groupe 2: 16 voix Groupe 7: 12 voix
 Groupe 3: 12 voix Groupe 8: 6 voix
 Groupe 4: 16 voix Groupe 9: 12 voix
 Groupe 5: 28 voix



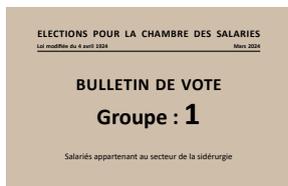
Il ne faut pas

- noircir le cercle au-dessus de la liste ET donner en même temps des voix aux candidats individuels
- mettre une marque quelconque sur le bulletin de vote
- attribuer plus de voix que le nombre maximal défini par groupe

Dans les 3 cas, le bulletin est nul!



bulletin de vote

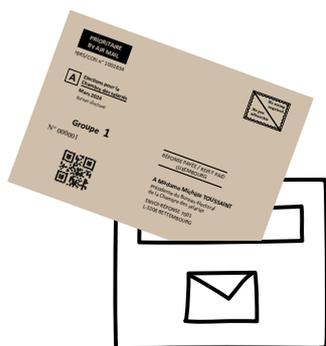


enveloppe neutre



enveloppe de renvoi

Placez votre bulletin de vote dans la petite enveloppe neutre. Ensuite, insérez l'enveloppe neutre dans l'enveloppe de renvoi et fermez-la!



Déposez l'enveloppe de renvoi dans une boîte aux lettres de la poste au Luxembourg ou à l'étranger et ce **suffisamment tôt afin qu'elle parvienne au président du bureau électoral au plus tard le 12 mars 2024.**

Le port est payé par le destinataire. Vous ne devez donc pas affranchir l'enveloppe, ni au Luxembourg ni à l'étranger.



— **AGOSTINELLI**
Carlo
ARCELORMITTAL



— **BAGAGLIA**
Stéphanie
ARCELORMITTAL



— **BONILAVRI**
Laurent
ARCELORMITTAL



— **DETTI**
Virginie
ARCELORMITTAL



— **FERRAI**
Samuel
ARCELORMITTAL



— **HIMMICHE**
Abdelhamid
ARCELORMITTAL



— **POULAIN**
Xavier
ARCELORMITTAL



— **SCHMIDTGALL**
Jean-Luc
ARCELORMITTAL



— **STANEF**
Michel
ARCELORMITTAL



— **ZATTI**
Jean-Marc
ARCELORMITTAL



ADAM
Jacques
TARKETT GDL



BENABDALLAH
Leïla
ROTAREX



BOUHRAOUA
Kamel
WEBASTO



COLLIN
Vincent
GUARDIAN LUXGUARD II



HUBERT
Anne
OBERWEIS



LAMBERT
Raphaël
IVC



MARQUES DA SILVA
Antonio Carlos
GOODYEAR



MATERNE
Sébastien
GOODYEAR



MUNOZ MEJIA
Luisa
GOODYEAR



PICARD
Gilles
DUPONT DE NEMOURS



RENSONNET
Roger
CIRCUIT FOIL
LUXEMBOURG



RIZZO
Béatrice
CEBI LUXEMBOURG



SCHMITT
Ralf
EURO-COMPOSITES



SCHRAMER
Uwe
B MEDICAL SYSTEMS



STORTI
William
AVERY DENNISON
LUXEMBOURG



TARAFINO
Raphaël
CERATIZIT
LUXEMBOURG



— **ASSAL Brahim**
VEOLIA



— **COLLIN Jean-Luc**
SOCOM



— **CORNIERE Guy**
LUX TP



— **CORREIA LOPES Joaquim**
PERRARD



— **DA SILVA BONIFÁCIO Marco Paulo**
CDCL



— **FERREIRA VENTURA Alfredo Jorge**
WIESEN PIRONT



— **JOSTEN Markus**
TK ELEVATOR



— **LICINA Almir**
MULLER ET FILS



— **NUNES PINTO José**
SOLUDEC



— **SANCHES Jorge**
CLE



— **VALÉRIO HORTO Artur**
TRALUX



— **VIREY Stéphanie**
LUX TP

GROUPE **4 Services financiers et intermédiation financière**



BLOCK
Frank
BANQUE
INTERNATIONALE
LUXEMBOURG



CAPITANI
Francis
BGL BNP PARIBAS



CHARDOME
Christophe
LOMBARD
INTERNATIONAL
ASSURANCES SA



DELL'UOMO
Daniela
BANQUE
INTERNATIONALE
LUXEMBOURG



ENDRES
Cindy
BGL BNP PARIBAS



GALASSI
Astrid
BGL BNP PARIBAS



GALLETTA
Calogero
CACEIS IS BANK



GRULMS
Marianne dite Micky
BANQUE
INTERNATIONALE
LUXEMBOURG



STOCCHI ép. HIRSCH
Sonia
BGL BNP PARIBAS



LUCAS
Carlo
BNP PARIBAS



MAGLIULO
Marcello
BANQUE
INTERNATIONALE
LUXEMBOURG



MAURICIO
Joaquim
BGL BNP PARIBAS



PIERRAT ép. GERETTI
Martine
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



STEFFEN
Claude
BANQUE
INTERNATIONALE
LUXEMBOURG



STEINHÄUSER
Denise
BGL BNP PARIBAS



SIEBENBORN ép. LOUIS
Marie-Jeanne
QUINTET PRIVATE BANK
LUXEMBOURG



ALVES DA SILVA ép.
AZEREDO DOS SANTOS
Maria Das Dores
WISAG



BACK
Nora
OGBL



BAUMGARTEN
Laurent
LUXAIR



EISCHEN-BECKER
Véroonique
OGBL



BORGESE
Stéphanie
G4S SECURITY
SOLUTIONS



BOUALAM
Karim
ADAM OFFERGELD



COSTANZI
Mirka
ROTONDES



DA SILVA NEVES
Sónia
BRAM -
CITY CONCORDE



DESHEULLES
Denis
AUCHAN



DO ROSÁRIO SANTOS
Antónia
CACTUS



BOUSSAÏD-ELGUI
Imane
ZARA/ITX
LUXEMBOURG



GATTULLO
Rachelle
CORA



JACQUEMART
Stéphane
LUXEMBOURG
INSTITUTE OF SCIENCE
AND TECHNOLOGY



KRIER
Joël
CARGOLUX AIRLINES
INTERNATIONAL



LOMBARDI
Sylvie
CFL MULTIMODAL



LOPES DOS REIS
Pedro
DEMY SCHANDELER



**M'HADHBI
Semia**
SODEXO



**MILTGEN
Maxime**
LSAP



**MUCCIANTE
Virginie**
UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



**OURTH
Patrick**
CACTUS



**PANTELOUKA
Areti**
SES



**PAULY
Serge**
RTL



**PIREAUX
Yannick**
LUX AIRPORT



**ROLLING
Alain**
OGBL



**RUSSO
Joseph**
FERRERO TRADING
LUXEMBOURG



**SANTOS VENTURA
SALGUEIRO MAIA
Catarina**
DUSSMANN SERVICE



**THILL RODRIGUEZ ép.
CANAHUATE RODRIGUEZ
Dabeiba**
C.&A



**THOMA
Carole**
TR ENGINEERING

GROUPE

6

Administration publique et entreprises à caractère public du secteur des communications, de l'eau et de l'énergie



BIOT
Christian
ADMINISTRATION
COMMUNALE SANEM



BIRDEN
Frank
ADMINISTRATION DE LA
VILLE DE LUXEMBOURG



GEDITZ
Tom
ADMINISTRATION DES
PONTS & CHAUSSÉES



KELLER
Christian
ADMINISTRATION
COMMUNALE
ESCH-SUR-ALZETTE



KREMER
Pierre
ENCEVO



REUTER
Georges
ENCEVO



SCHOLZEN
Guy
ADMINISTRATION DES
PONTS & CHAUSSÉES



SCHWINNINGER
Joël
ADMINISTRATION DES
PONTS & CHAUSSÉES



BECKER
Nathalie
STÉFTUNG HËLLEF
DOHEEM



BLOM
Claude
CENTRE HOSPITALIER
DU NORD



CUNGS
Mathias dit Metty
HÔPITAUX ROBERT
SCHUMAN



GANTREL
Chantal
CENTRE HOSPITALIER
EMILE MAYRISCH



KAUFMANN
Sandra
CENTRE HOSPITALIER
LUXEMBOURG



KLAMM
Armand
HÔPITAUX ROBERT
SCHUMAN



KMIOTEK
Roman
CENTRE HOSPITALIER
LUXEMBOURG



LUPO
Roland
CROIX-ROUGE
LUXEMBOURGEOISE



MOLITOR
Catherine
CENTRE HOSPITALIER
EMILE MAYRISCH



MONTE
Fabia
FONDATION
LËTZEBUERGER
KANNERDUERF



PHILIPPART
Yves
ARCUS



SCALISE
Marie-Anne
DOHEEM VERSUERGT
HELP



GROUPE

8 Agents actifs et retraités des CFL

nos candidat-e-s



BIRTZ
Gaby
CFL



MELCHERS
Georges
CFL



MERENZ
Georges
CFL



THISSEN
Carlo
CFL
PENSIONNÉ



VANSTEENKISTE
Patrick
CFL



WENNMACHER
Nico
CFL
PENSIONNÉ

GROUPE **9** **Bénéficiaires d'une pension de vieillesse
ou d'invalidité**



**ANEN
Edmée**
PENSIONNÉE
(AMIPERAS)



**BAR
Eric**
PENSIONNÉ
(BRASSERIE DE
LUXEMBOURG MOUSEL-
DIEKIRCH SA)



**FARIA DA COSTA
Joaquim**
PENSIONNÉ
(NETTO-RECYCLING
NIEDERANVEN)



**FICKINGER
Alain**
PENSIONNÉ
(CENTRE HOSPITALIER
LUXEMBOURG)



**HOZAY
Marylène**
PENSIONNÉE
(ARCELORMITTAL)



**KINN
Alain**
PENSIONNÉ
(OGBL/CSL)



**KREMER
Henri**
PENSIONNÉ
(PAUL WURTH)



**PIZZAFERRI
René**
PENSIONNÉ
(OGBL/CSL)



**REDING
Jean-Claude**
PENSIONNÉ
(OGBL)



**SCHIMOFF
Serge**
PENSIONNÉ
(BIL)



**SCHNARRBACH
Wolfgang**
PENSIONNÉ
(DOMETIC)



**THOME
Chantal**
PENSIONNÉE
(HÔPITAUX ROBERT
SCHUMAN)

OGB♦L

— LE SYNDICAT

**Votez
liste**

2

Santé

«Le Gouvernement révisera la loi sur le virage ambulatoire votée en juillet 2023 dans les meilleurs délais.»

L'OGBL a toujours souligné qu'il est essentiel de garantir à tous les citoyens au Luxembourg un accès universel et surtout équitable à des soins de qualité, avec une prise en charge financière fondée sur le principe de solidarité. Dans l'accord de coalition, le nouveau gouvernement met dès l'introduction du chapitre sur la santé la priorité sur l'efficacité du système de santé ainsi qu'à un accès rapide, plutôt qu'à l'équité avec son principe de l'universalité et de solidarité du système. L'OGBL se pose donc la question si l'efficacité visée va profiter à tous les patients de la même façon ou si une médecine à deux vitesses sera la conséquence de la politique annoncée.

Par ailleurs, l'OGBL a toujours rappelé qu'il est crucial de préserver et de développer l'aspect public de notre système de santé. Cet élément-clé de la loi sur le virage ambulatoire votée en juillet 2023 et souligné dans le Plan national santé du gouvernement précédent, 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.

Or, avec la volonté annoncée dans l'accord du nouveau gouvernement d'élargir la liste des appareils dits lourds autorisés aux cabinets de groupe en dehors des hôpitaux, des activités jusqu'ici réservées aux hôpitaux seront ouvertes au libre marché. De nombreuses études démontrent pourtant que les tendances à la privatisation 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 prestés.

Même si l'exploitation des cabinets médicaux était réservée aux médecins et aux professionnels de santé, la porte serait ouverte à des investisseurs au niveau du matériel et de l'infrastructure, qui œuvrent souvent sous la face cachée de groupements d'entreprises. Ainsi, sous la pression de ces investisseurs nationaux et internationaux, de l'argent public sera forcément aspiré du système et ainsi des poches des assurés pour remplir les leurs.

«Le gouvernement envisagera, le cas échéant, la création d'une formation d'«infirmier» intermédiaire entre le niveau de l'«aide-soignant» et le niveau «Bachelor»

En ce qui concerne le volet formation des professions de santé, il est important de souligner que la création d'une nouvelle profession de santé entre l'aide-soignant et l'infirmier, entraînera inévitablement la création de plusieurs classes de soignants au Luxembourg, alors qu'il serait grand temps de revaloriser les professions elles-mêmes.

Avec la création d'une nouvelle formation au niveau bachelors pour les infirmiers que le gouvernement précédent a décidé, il est maintenant crucial d'offrir de l'autre côté des perspectives de carrières attrayantes aux aides-soignants.

Afin d'attirer des jeunes dans cette profession, l'OGBL souligne qu'il est primordial de revaloriser la formation de l'aide-soignant au lieu de créer une nouvelle profession à côté.

Ainsi, non seulement, le travail en binôme entre l'aide-soignant et l'infirmier, qui est garant d'une haute qualité, pourrait continuer à exister dans le secteur des soins, mais un nouveau rôle sera également attribué à l'aide-soignant dans le milieu hospitalier. Par ce biais, la profession tout entière, qui est tout de même vitale au système de soins au Luxembourg, sera rendue plus attractive pour beaucoup de jeunes à la recherche d'un métier.

«Le mode de fonctionnement et de financement ainsi que la gouvernance de la Caisse nationale de santé seront mis à l'examen.»

Ensuite, l'OGBL note que le passage de l'accord de coalition sur la gouvernance de la CNS soulève beaucoup de questions. Rappelons qu'aujourd'hui, un Conseil d'administration composé paritairement de 16 représentants des assurés (syndicats) et des employeurs gère la Caisse nationale de santé. Le Conseil d'administration est présidé par un fonctionnaire d'Etat. Les représentants des assurés sont désignés par la Chambre des salariés (CSL) sur la base des résultats des élections sociales.

L'OGBL souligne que le principe du décideur-payeur doit impérativement être conservé au sein de la CNS et que les décisions doivent être prises de façon coordonnée avec les partenaires sociaux qui y sont représentés.



L'OGBL rencontre le ministre de l'Économie

Un échange franc autour du programme économique du nouveau gouvernement

Une délégation du Bureau exécutif de l'OGBL conduite par sa présidente Nora Back a rencontré le 29 janvier 2024 le ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme, Lex Delles, dans le cadre d'un premier échange de vues concernant le volet Économie de l'accord de coalition conclu entre le CSV et le DP. Un échange franc et sincère!

L'entrevue a notamment porté sur la volonté affichée du nouveau gouvernement de déréglementer totalement le travail dominical. L'OGBL s'oppose catégoriquement à cette mesure, comme il n'a d'ailleurs pas manqué de le faire savoir au ministre. S'appuyant sur les résultats d'une étude menée il y a quelques années par le LISER pour le compte du ministère lui-même, l'OGBL a ainsi rappelé que dans le secteur du Commerce — un secteur tout particulièrement visé par les desseins du gouvernement — une très grande majorité des salariés (80%) rejette l'idée de devoir travailler le dimanche. Et pour cause: une telle mesure n'est évidemment pas dans l'intérêt des salariés et de leur «work-life balance».

Quant à l'hypothèse avancée par le ministre d'adjoindre dans ce cas des garde-fous afin de garantir que le travail du dimanche ne soit ainsi presté que sur base volontaire, l'OGBL ne peut s'en convaincre. En effet, comme le souligne le Code du travail, le rapport salarial est avant tout un rapport de subordination entre un salarié et son employeur. Il est donc illusoire d'imaginer, si la loi en offrait la possibilité aux employeurs, qu'un salarié puisse librement accepter de travailler ou non le dimanche, sans crainte de représailles en cas de refus. Pour l'OGBL, le seul véri-

table garde-fou en la matière ne peut consister que dans un modèle combinant à la fois une loi interdisant en principe le travail dominical et la possibilité d'y déroger exclusivement dans le cadre d'un accord d'entreprise (convention collective). Un tel scénario aurait par ailleurs la vertu d'inciter davantage les entreprises à négocier des conventions collectives et ainsi augmenter le taux de couverture dans le pays, comme l'exige d'ailleurs la Commission européenne.

Un autre point abordé lors de l'entrevue a porté sur les «chèques emploi» que le gouvernement envisage d'introduire afin de «faciliter le recrutement de personnel pour des services ponctuels de très courte durée (p.ex. dans la restauration, dans l'événementiel ou dans les ménages privés)». Pour l'OGBL, non seulement une telle mesure ne présente en soi aucun intérêt, mais elle risque par ailleurs d'entraîner des abus, au détriment des personnes «recrutées» pour effectuer ces services.

L'OGBL a également souhaité soulever la question de l'octroi des marchés publics avec le ministre de l'Économie. Si la volonté du gouvernement de privilégier à l'avenir davantage des critères sociaux, circulaires et de bas carbone est évidemment à saluer, l'OGBL insiste toutefois tout particulièrement pour que les conditions de travail soient également prises en compte à l'avenir dans le cadre des soumissions publiques. L'OGBL revendique dans ce contexte qu'un marché public ne puisse plus être octroyé à une entreprise si celle-ci ne dispose pas d'une convention collective de travail.



Concernant le travail de plateforme, le ministre de l'Economie a assuré que le gouvernement était véritablement résolu à se donner les moyens pour lutter contre le phénomène des faux indépendants et les situations précaires qu'il engendre inévitablement. Une résolution que l'OGBL accueille évidemment très positivement.

L'OGBL a par ailleurs également attiré l'attention du ministre sur un certain nombre de comités stratégiques mis en place ces dernières années par le gouvernement, desquels les syndicats sont injustement exclus (comme le Haut-Comité pour l'industrie ou bien encore le Haut Comité de la place financière) en revendiquant une nouvelle fois d'y être enfin représenté, comme le sont les représentants du patronat.

Enfin, l'OGBL a souhaité obtenir quelques clarifications de la part du ministre après les récentes déclarations du président du Conseil national de la produc-

tivité (CNP) suivant lequel il serait malvenu que les salaires augmentent davantage au Luxembourg ou bien encore qu'il faille réfléchir à l'avenir à lier l'indexation des salaires non plus à l'inflation mais à la productivité. Le ministre a tenu à souligner que de telles propositions ne se retrouvent pas dans le dernier rapport du Conseil national de la productivité, et qu'elles ne reflètent en tout cas pas les intentions du gouvernement. Le ministre de l'Economie a même assuré dans ce contexte que le gouvernement n'envisage aucunement de manipuler l'index.

L'OGBL salue la mise au point du ministre, mais constate néanmoins que la formulation retenue dans l'accord de coalition ne ferme pas complètement la porte à une future tentative de manipulation de l'index. L'OGBL, en tout cas, ne tolérera aucune attaque contre l'index!

L'OGBL a également rencontré le ministre de la Fonction publique

Le département Fonction publique de l'OGBL a rencontré le 22 janvier le nouveau ministre de la Fonction publique, Serge Wilmes, dans le cadre d'un premier échange de vues. L'entrevue a porté notamment sur la question de la représentation démocratique du personnel au niveau de la Fonction publique, les droits de négociation de l'OGBL et

sa revendication de négociations globales pour l'ensemble du secteur public ou encore l'état des lieux quant aux projets de loi qui n'ont plus été adoptés avant la fin de la précédente législature (télétravail, harmonisation des carrières inférieures, mesures relatives au travail posté...). Les parties ont convenu de se revoir régulièrement.



CCT SIGNÉES

Luxembourg Institute for Socio-Economic Research (LISER)

180 salariés

Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 5/5)

Durée de l'ACT: 01.01.2024 au 31.12.2026

Il s'agit d'un accord subordonné de la Convention-cadre pour la recherche publique

Rémunération: augmentation significative des salaires des doctorants (+17,8% en début de carrière et +35,06% en 4^e année) / révision de la cartographie des carrières et des fourchettes salariales par carrières et grades et augmentation des derniers maxima atteignables / augmentation des chèques-repas passant de 8,40€ à 10,8€ / augmentation de la prime de performance collective hors chèques-repas à 1,5% de la masse salariale (si atteinte des objectifs 100%) / alignement au salaire social minimum qualifié garanti après 10 ans d'ancienneté pour les salariés au grade 1 des carrières C

Primes: prime unique à la signature sous forme d'une demi-journée de congé supplémentaire pour l'année 2024 / potentiellement un demi-jour de congé en plus pour 2025 et 2026 si atteinte des objectifs de performance collective

Autres: nouvel article sur le respect du droit à la déconnexion / augmentation du budget mobilité douce et bien-être au travail passant de 5000€ à 6000€ / révision de l'horaire mobile / révision des modalités pour les comités de positionnement



BCD Travel S.A.

35 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 1/2)

Durée de la CCT: du 1er novembre 2023 au 31 octobre 2026

Toute première CCT dans le secteur des agences de voyage au Luxembourg!

Augmentation salariale: augmentation linéaire de tous les salaires de 1,5% avec effet rétroactif au 1.11.2023

Autres avantages: augmentation progressive des chèques-repas de 9,40 à une valeur de 11,40€ par chèque / prime annuelle net par enfant scolarisé (crèche et maternelle = 37,50€; enseignement fondamental = 50€; enseignement secondaire = 87,50€; enseignement supérieur = 112,50€; enseignement universitaire = 137,50€) / allocation de mobilité: 30€ nets par an (payable en septembre de chaque année) / prime de mariage: 200€ brut / prime de naissance: 125€ brut / en 2024: pécule de vacances de 200€ net

Divers: les avantages acquis précédemment, tels que le 13^e mois, les primes de fonction et de flexibilité, ainsi que le congé d'ancienneté (1 jour par tranche de 5 ans d'ancienneté) ont évidemment été repris dans la nouvelle CCT



Groupe CFL multimodal

+/- 400 salariés

Syndicat Chemins de Fer OGBL/FNCTTFEL-Landesverband (délégués OGBL: 12/16)

Durée de la CCT: 01.01.2024-31.12.2024

Rémunération: augmentation des chèques-repas à 10,80€ à partir d'avril 2024 / adaptation des grilles salariales pour compenser toute progression perdue en raison de l'évolution du salaire social minimum

Autres: attribution d'une carte-cadeau unique d'une valeur de 150€

International School of Luxembourg (ISL)

280 salariés

Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 4/6)

Prolongation de la CCT d'un an

Prime unique de 1200 euros pour tout le personnel

Vauban Lycée et Ecole française de Luxembourg

330 salariés

Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 6/6)

Durée de la CCT: 01.09.2023 au 31.08.2026

Rémunération: taux d'avancement salarial annuel qui passe à 2,1% pour tout le personnel / équité salariale entre le personnel enseignant du primaire et secondaire / valorisation salariale en fin de carrière, prévoyant une augmentation de 2,1% du salaire à l'âge de 55 ans

Congés: une augmentation du nombre de jours de congé conventionnels pour le personnel administratif, technique et d'encadrement des élèves

Primes: revalorisations des indemnités pour les enseignants du secondaire et du primaire / nouvelle indemnité pour missions particulières pour tout le personnel

Autres: revalorisation de l'ancienneté à l'embauche / principe de mobilité interne / nouvelle grille de salaire pour le personnel administratif, technique et d'encadrement des élèves / groupe de suivi de la cartographie des fonctions



Grève victorieuse chez Ampacet

Le courage et la détermination des salariés d'Ampacet ont payé. Au 25^e jour de grève, un accord a ainsi pu être trouvé entre l'OGBL et la direction d'Ampacet dans le conflit social qui opposait les salariés de l'entreprise à leur direction depuis mars dernier.

L'accord, signé le 21 décembre 2023, prévoit tout d'abord le rétablissement intégral des dispositions de l'ancienne convention collective, qui avait été résiliée unilatéralement par la direction il y a quelques semaines. Une résiliation qui avait constitué l'élément déclencheur du mouvement de grève dans l'entreprise. Le rétablissement des dispositions de l'ancienne convention collective constituait, dans ce contexte, une condition sine qua non en vue de la signature d'un quelconque accord avec la direction.

Mais si le rétablissement des acquis s'avérait être, certes, une condition nécessaire à un accord avec la direction, il n'était toutefois pas suffisant pour mettre un terme au conflit social en cours. Ainsi, dans le cadre de l'accord conclu avec la direction, l'OGBL a également obtenu un certain nombre d'améliorations pour les salariés, qui viennent donc s'ajouter au maintien de l'ensemble des acquis précédents.

Parmi ces améliorations, on peut citer: une revalorisation salariale substantielle, l'introduction d'une nouvelle grille salariale comprenant notamment un mécanisme d'avancement annuel quasiment automatique et le versement d'une prime unique de 600 euros en janvier 2024.

Notons que l'accord a retenu par ailleurs que l'employeur maintienne le versement intégral du 13^e mois.

L'accord retient également une garantie de paix sociale, assurant aux salariés ayant participé à la grève de ne pas faire désormais l'objet de représailles de la part de leur employeur.

A noter, enfin, que la nouvelle convention collective conclue dans le cadre de cet accord s'applique sur une durée de trois ans.

L'OGBL tient à saluer l'engagement, le courage et la détermination sans faille des salariés en grève chez Ampacet, qui ont mené une lutte exemplaire au cours de ces 25 jours et sans lesquels cet accord n'aurait jamais pu voir le jour.



L'OGBL remercie aussi très chaleureusement tous ceux qui ont pris l'initiative de soutenir financièrement les salariés d'Ampacet, en participant à la caisse de grève, qui a atteint les 85 000 euros!

L'OGBL tient également à remercier toutes les personnes et les organisations qui d'une manière ou d'une autre ont soutenu les salariés et leur syndicat au cours de cette lutte, dont les nombreuses personnes anonymes qui se sont arrêtées quotidiennement sur le piquet de grève pour apporter de quoi réchauffer les corps et les esprits, mais aussi les musiciens qui ont organisé des concerts de soutien devant l'entreprise, les communes de Bettembourg, de Rumelange et de Dudelange qui y ont fait parvenir du bois de chauffage ainsi que les partis politiques (LSAP, déi Lénk, déi gréng et KPL) qui se sont solidariés publiquement avec le mouvement de grève.

Du reste, l'OGBL souligne la passivité totale du gouvernement tout au long de ce conflit, alors même que le modèle social luxembourgeois y était littéralement piétiné. En effet, hormis un appel à la reprise du dialogue social, les membres du gouvernement n'ont à aucun moment jugé bon d'intervenir.

Enfin, il reste à préciser qu'avec la signature de cet accord victorieux pour l'OGBL, approuvé à l'unanimité par les salariés grévistes, la grève qui avait débuté le 27 novembre 2023 chez Ampacet a officiellement pris fin •



Transfert de l'activité du CargoCenter: les emplois, les conditions de travail et les existences des salariés sont garantis

Fin mai 2023, Luxair avait décidé de ne plus participer à la soumission concernant les licences pour le « Ground handling cargo ». Par conséquent, les 1 200 salariés du CargoCenter ont dû vivre un calvaire énorme de 7 mois avec des incertitudes et inquiétudes quant à la pérennité de leurs emplois et conditions de travail. Après de nombreuses démarches des syndicats dont notamment de multiples rencontres avec toutes les parties impliquées et l'organisation d'un piquet de protestation en date du 29 septembre 2023, un accord global dans l'intérêt de tout le personnel du CargoCenter a enfin pu être dégagé.

Le 21 décembre 2023, les syndicats OGBL, LCGB et NGL-SNEP ont signé un accord avec les directions générales de Luxair et

Luxcargo Handling concernant le transfert du personnel du CargoCenter de Luxair vers Luxcargo Handling suite à l'attribution des licences pour la fourniture des services de « Ground handling cargo ».

L'accord global signé prévoit ce qui suit:

- Les salariés transférés chez Luxcargo Handling bénéficieront d'une garantie d'emploi. En cas de sureffectif éventuel, aucun licenciement pour raison économique n'aura lieu et le cas échéant Luxcargo Handling s'engage à négocier un plan de maintien dans l'emploi (PME) avec les syndicats contractants.

- Une convention collective individuelle pour Luxcargo Handling sera conclue sur base de la convention collective de

Luxair garantissant la sauvegarde des droits et acquis des salariés dès la date du transfert du personnel.

- Une représentation du personnel adéquate sera garantie dès le transfert du personnel afin de pouvoir accompagner le transfert des salariés.

- Un accord quant aux accords existants et les avantages extra-légaux spécifiques au personnel Luxair pour les salariés transférés a pu être trouvé.

Il s'agit d'un bon accord global puisque les points ci-dessus répondent aux inquiétudes et incertitudes du personnel du CargoCenter et représentent une amélioration substantielle par rapport aux dispositions de la loi en matière de transfert d'une activité.

C'est uniquement grâce à la persévérance des syndicats avec le soutien permanent du personnel lors des différentes actions syndicales et manifestations que cet accord global a pu être obtenu.

L'accord global conclu avec Luxair et Luxcargo Handling fait preuve d'une reconnaissance du travail sans faille réalisé jusqu'ici par le personnel du CargoCenter en garantissant la pérennité de leurs emplois, leurs conditions de travail et leurs existences •



Secteur des bus privés: la situation se débloque enfin

Alors qu'un accord de principe avait été trouvé le 14 septembre dernier avec la FLEAA concernant le renouvellement de la convention collective du secteur des bus privés, sa mise en œuvre restait cependant bloquée faute de validation budgétaire de la part des ministres compétents.

La situation s'est finalement débloquée le 5 février dernier. Lors d'une entrevue avec l'OGBL, les ministres compétents (Mobilité et Finances) ont confirmé leur engagement pour la mise en application des améliorations négociées. Alors que nous met-

tions sous presse, la décision devait juste encore être validée lors d'un Conseil de gouvernement avant d'être définitivement signée.

A noter que cette nouvelle convention collective doit s'appliquer de façon rétroactive au 1^{er} janvier 2024 et comporte toutes une série d'améliorations.

Pour l'OGBL, elle constitue un grand pas en avant vers la reconnaissance du travail quotidien des chauffeurs dans les entreprises de bus privés! •

Plusieurs branches du secteur de la construction déclarées en « crise »

L'OGBL soutient la décision du gouvernement, mais...

Le gouvernement a annoncé le 25 janvier 2024 qu'il déclarait plusieurs branches du secteur de la construction comme étant en crise. Sont visées par cette annonce les entreprises de la construction dont l'activité principale relève de la « construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels » (14 000 salariés) ou de la « démolition et (la) préparation de sites » (1 400 salariés). Afin de faire face aux difficultés qu'elles rencontrent, les entreprises concernées pourront ainsi recourir au chômage partiel entre le 1^{er} février et l'été 2024. La mesure décidée par le gouvernement prévoit un recours au chômage partiel pouvant concerner, au maximum, jusqu'à 20 % des effectifs par entreprise.

L'OGBL soutient la décision prise par le gouvernement. Celle-ci vient en effet garantir le maintien dans l'emploi des salariés concernés, du moins à court terme. Néanmoins, l'OGBL insiste sur l'import-

ance de veiller à présent à ce qu'il n'y ait pas d'abus commis par certaines entreprises et que le chômage partiel — financé par l'argent du contribuable (!) — bénéficie exclusivement aux entreprises qui sont confrontées à de véritables difficultés en raison du ralentissement de l'activité dans le secteur.

Veiller à ne pas gaspiller l'argent public demeure en effet une préoccupation constante dans l'approche de l'OGBL. C'est là également une des raisons pour lesquelles l'OGBL a toujours privilégié la recherche d'accords de plan de maintien dans l'emploi (PME) individuels avec les entreprises rencontrant des difficultés. De tels PME permettent en effet de trouver, au cas par cas, les mesures adéquates à chaque situation: chômage partiel si nécessaire, mais également prêt de mains-d'œuvre, préretraite, etc. L'OGBL a conclu de tels PME dans le secteur et continue d'ailleurs d'en négocier.

L'OGBL rappelle qu'il ne pouvait marquer son accord à un plan de maintien dans l'emploi sectoriel pour la construction que sous la condition expresse que celui-ci ne se réduise pas exclusivement à la possibilité offerte à l'ensemble des entreprises de recourir au seul chômage partiel. L'OGBL revendiquait dans ce contexte, outre la négociation d'un accord sectoriel global relatif aux conditions de travail, que ce PME sectoriel prévoit également la possibilité de recourir à l'ensemble des mesures offertes par la législation et non seulement le chômage partiel.

Enfin, l'OGBL souhaite attirer l'attention sur l'une des principales causes à l'origine de la « crise » que traversent actuellement certaines branches du secteur de la construction. Celle-ci est à rechercher dans la crise du logement au Luxembourg. Aux prix du logement exorbitants que connaît le pays depuis plusieurs années, est venue s'ajouter récemment une hausse spectaculaire des taux d'intérêts, rendant l'acquisition d'un logement très difficile pour le commun des mortels et entraînant mécaniquement un ralentissement de l'activité dans certaines branches de la construction. En même temps, la contraction au niveau de l'accès à la propriété a eu pour conséquence une forte pression sur le locatif, entraînant une flambée des loyers.

L'OGBL revendique dans ce contexte que des mesures ambitieuses en matière d'accès au logement soit prises par le gouvernement, dans l'intérêt aussi bien des ménages que de la relance dans le secteur de la construction et ainsi également de la préservation des emplois.



Deuxième piquet de protestation en l'espace d'un mois

Les salariés de la restauration collective remettent le couvert... la colère gronde

Plus déterminés que jamais à obtenir enfin une première convention collective sectorielle digne de ce nom dans leur secteur, les salariés de la restauration collective se sont à nouveau mobilisés à l'appel de l'OGBL le 19 décembre dernier au Kirchberg. Le deuxième piquet de protestation en l'espace d'un mois.

Sous la pression de l'OGBL, la FEDIL Catering (la fédération patronale dans le secteur de la restauration collective), qui a longtemps été hostile à l'idée même d'introduire une convention collective de travail dans le secteur, a finalement évolué sur la question et accepte désormais de l'envisager. Hélas, elle ne propose pour l'instant que des améliorations dérisoires.

«Ils proposaient une augmentation de 0,5% par an. Maintenant, tenez-vous bien, ils nous proposent 0,6%. Je n'appelle pas ça une proposition. J'appelle ça de la provocation. Mais comment osent-ils? Nous ne sommes pas des déchets. Et je vous le dis: on ne va pas se laisser impressionner par un patronat qui n'a jamais mis les pieds dans nos cuisines.», a notamment lâché au cours du piquet, Sémia M'hadhbi, la présidente de la délégation du personnel chez Sodexo, parlant même d'une «insulte» envers sa profession.

«Ce que nous voulons, c'est une proposition sérieuse. Pas une d'une farce», explique pour sa part

Chrystelle Brassine, secrétaire centrale adjointe du syndicat Commerce de l'OGBL, qui participe directement aux négociations avec la fédération patronale.

Si les revendications des salariés et de leur syndicat s'adressent en premier chef aux employeurs du secteur, il est également évident que les faiblesses de la loi sur les conventions collectives, qui n'est plus du tout adaptée à la réalité socio-économique du pays, ne contribuent pas à la conclusion d'un accord satisfaisant.

C'est justement ce qu'est venu souligner David Angel, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, lors du piquet, en appelant également le gouvernement à prendre ses responsabilités en la matière. «C'est une question politique. Evidemment que c'est à la FEDIL Catering et aux employeurs du secteur de prendre leurs responsabilités, mais c'est aussi et avant tout à la politique, au ministre du Travail et à tout le gouvernement de prendre ses responsabilités et d'initier enfin une réforme de la loi sur les conventions collectives, pour enfin instaurer un vrai dialogue social et une vraie obligation de négocier de manière collective», a-t-il conclu.

«Ils proposaient une augmentation de 0,5% par an. Maintenant, tenez-vous bien, ils nous proposent 0,6%. Je n'appelle pas ça une proposition. J'appelle ça de la provocation.»





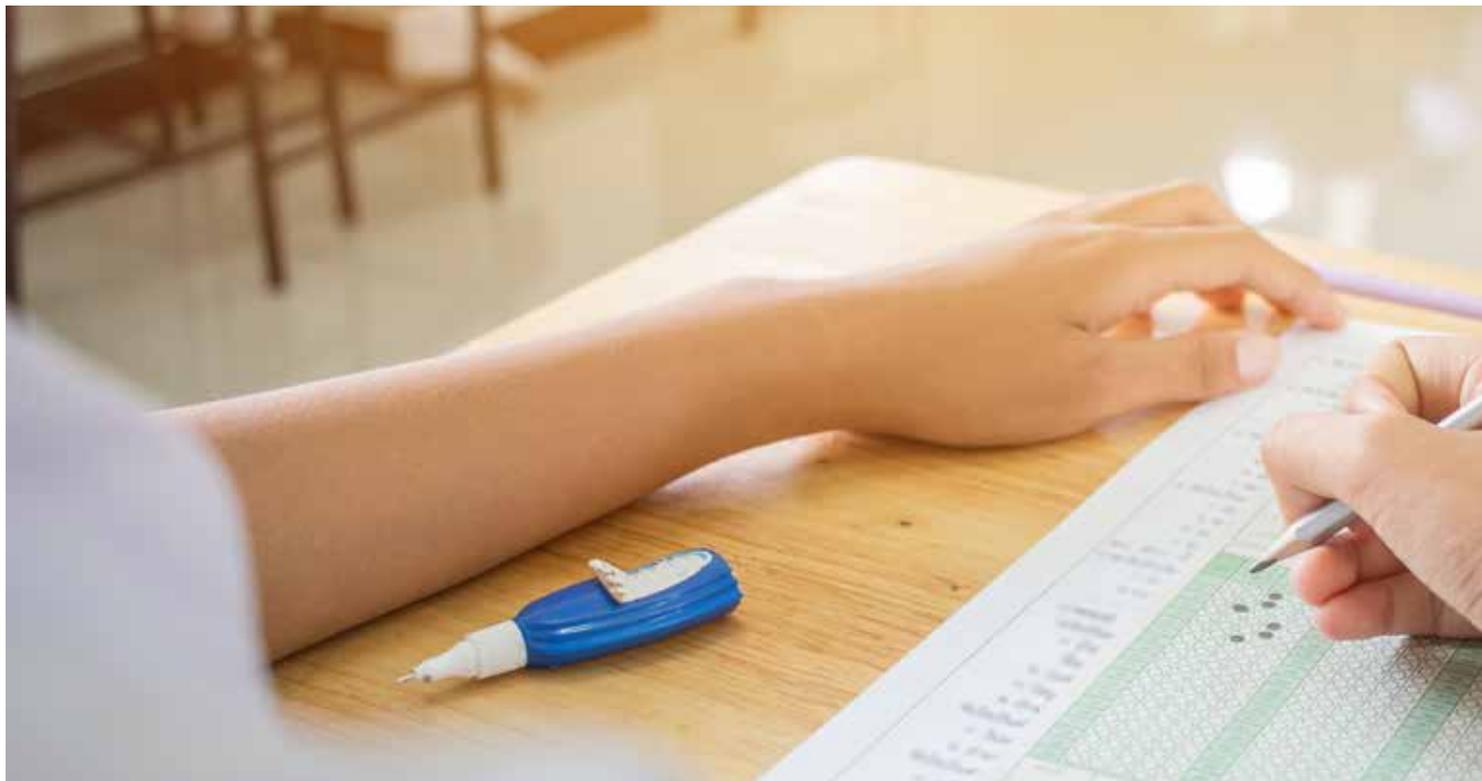
OGB·L
— LE SYNDICAT

Élections Chambre des Salariés
12 mars 2024

Liste
2

La politique éducative dans l'accord de coalition

Une approche scientifique qui ignore l'étude PISA?



La publication des derniers résultats de l'étude PISA ramène à nouveau son lot d'analyses et d'explications, mais aussi d'adaptations, de solutions et de nouvelles réformes. Si les premiers et médiocres résultats avaient eu un effet choc, entretemps, ces derniers sont accueillis dans une indifférence croissante de la population. En première ligne, les enseignants anticipaient ces scores en chute libre et ont vu avec résignation les réformes et contre-réformes se profiler, sans pour autant que le problème ne soit pris à la racine.

L'accord de coalition qui trace la politique éducative pour les prochaines années reste dans la mouvance néolibérale, utilisant une interprétation très spécifique de l'accompagnement scientifique évoqué. Cette approche ignore complètement les causes des résultats de l'étude PISA (ou des autres études d'ailleurs), et évite de poser les bonnes questions. Pourtant, d'autres pays semblent choisir une voie différente.

En France, le fraîchement promu ministre de l'Éducation a choisi de revenir aux fondamentaux: revoir et simplifier les programmes en primaire et labelliser les manuels, réinstaurer le redoublement,

conditionner le passage au collège, promulguer les groupes de niveaux, mettre fin au correctif académique pour les notes du baccalauréat — ces solutions se lisent comme un tournant conservateur. Le tout est agrémenté par l'utilisation de l'IA pour les élèves en difficulté et plusieurs autres mesures dans le vent pour bien démontrer qu'on est en route vers le 21^e siècle et non de retour au 19^e...

Le ministre français veut un retour de l'exigence à l'école, de ce côté de la frontière, les enseignants luxembourgeois sont incrédules: est-on encore en droit d'exiger à l'école?

L'académie française définit «exiger» comme «contrainte à laquelle on doit se plier» et/ou «ce qu'un individu, un groupe, une collectivité exige ou attend d'autrui». Le concept d'exigence ne saurait donc fonctionner qu'avec une autorité en droit de formuler cette exigence. Or au Luxembourg, les réformes de la dernière décennie ont privé peu à peu l'école de cette autorité.

En effet et indépendamment des évolutions sociétales, le choix politique a fait évoluer depuis la réforme de 2009, les «instituteurs» (historique-



ment porteurs d'autorité) ainsi que les enseignants du secondaire en «agents de la fonction publique dans le cadre de l'enseignement» et ce, à des fins de gouvernance. De fait, sous cet angle managérial, l'implémentation d'un changement s'effectue plus facilement dans un contexte fortement hiérarchisé qui relègue le travailleur au contact de la matière première à un simple exécutant. Se basant sur des théories organisationnelles néolibérales, la production doit s'adapter aux vœux et souhaits des consommateurs, de nombreux experts internes et externes et audits divers encadrant le processus.

L'école luxembourgeoise a vu foisonner en très peu de temps une multitude d'experts, d'institutions autour et d'audits externes réalisant un nombre incalculable d'évaluations (la seule chose échappant aux évaluations étant la réforme elle-même). Énormément de concepts parallèles et redondants sont développés et des propositions d'amélioration à la chaîne arrivent dans les écoles, sans veiller à leur possible implémentation. D'autre part, un droit d'implication des parents dans de nombreux domaines (allongement de cycle, amendement du PDS, propositions CI, encadrement CC, ...) a été instauré par la loi. Le cumul des deux facteurs engendre une décréd-

ibilisation complète de l'expert de terrain, tout en lui laissant par contre l'entière responsabilité. Cette érosion voulue de l'autorité à l'école et de l'école et la permissivité imposée (au lieu de l'exigence) fait courir un risque à notre société, et commence d'ailleurs à avoir des répercussions sur les forces de l'ordre et la magistrature.

Exigence, excellence, goût de l'effort, du travail bien fait, rigueur, conséquence, tous ces concepts (ces valeurs, même) ne collent plus ni à l'image de l'école fondamentale publique ni à l'image des lycées publics du Luxembourg, telles dépeintes par la politique actuelle.

Pour des parents exigeants exigeant une école exigeante, la création des écoles publiques «internationales» offre une alternative apparemment intéressante; les mieux lotis pouvant par ailleurs miser sur les écoles privées, soutenues et souvent même subventionnées par le ministère.

Or, tout bon enseignant se doit d'être exigeant avec ses élèves, condition obligatoire pour amener ces derniers au summum de leurs capacités. Cependant, la tendance actuelle dans l'éducation nationale luxembourgeoise à prioriser le vivre-ensemble (coûte que coûte) sur la transmission du savoir (qui n'exclut en rien le vivre-ensemble) tout en exigeant (!) de l'école d'augmenter son efficacité et les performances des élèves impose aux enseignants de solutionner la quadrature du cercle — la vague de burn-out qui submerge ceux qui ont choisi de rester au contact des élèves en dit long sur la faisabilité de cette mission (impossible).

Allons-nous au Luxembourg attendre les résultats de la prochaine étude pour remettre les apprentissages au centre de l'école? Ou ces résultats sonneront-ils enfin le glas de la mort programmée de l'école publique, laquelle sera alors démantelée et privatisée pour d'obscures raisons d'efficacité qui ne cachent que bien mal la monétisation de l'éducation sur le modèle anglo-saxon?

L'accord de coalition tait les vrais enjeux et continue le travail de sape de l'école publique, maniant le bâton et la carotte tout en augmentant sournoisement la pression sur l'école. Celle-ci se retrouve dans l'impossibilité d'accomplir sa mission première, peu à peu reléguée au second plan. Refuser l'autorité à l'école n'est nullement une avancée démocratique, mais plutôt la voie tracée vers l'autoritarisme — phénomène dont on chargera sans doute à nouveau l'école de lutter efficacement contre et sans autorité•

sica

Service Information, Conseil et Assistance

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



+352 2 6543 777



contact.ogbl.lu



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

hello.ogbl.lu

L'impact des frontaliers dans la balance des paiements...

pour les nuls

«Le Luxembourg verse plus de 15 milliards d'euros en rémunérations transfrontalières» (Le Quotidien 19/01/2024) – «So viel Geld hat Luxemburg deutschen Grenzgängern gezahlt» (Volksfreund 22/01/2024) — «Le Luxembourg reste un Eldorado pour les frontaliers» (RTL 18.01.2024) — «Les frontaliers ont touché 15 milliards d'euros en 2022» (Paperjam 18/01/2024)

Ces titres de presse ont peut-être attiré votre attention au mois de janvier. Derrière ces titres accrocheurs, on trouve une seule et même publication publiée par le Statec: *Regards 03/24 - L'impact des frontaliers dans la balance des paiements en 2022*.

Afin de bien comprendre de quoi il s'agit, il faut tout d'abord introduire la notion de balance de paiement. Une balance de paiement est un calcul plutôt simple et rigide. Il s'agit de comparer l'argent qui sort à celui qui entre.

Ensuite, il convient également de rectifier un point non-négligeable: ce n'est pas l'Etat luxembourgeois qui paie les salariés mais bien les entreprises luxembourgeoises.

Autrement dit, il ne peut pas s'agir ici d'un déficit pour l'Etat luxembourgeois, mais bien d'un déséquilibre de la balance de paiement, qui n'est rien d'autre qu'un outil statistique et économique.

Si on va plus loin, on peut même affirmer que l'Etat luxembourgeois est gagnant lorsque la balance de paiement présente un tel déséquilibre.

En effet, chaque jour, des milliers de travailleurs franchissent la frontière pour se rendre au Luxembourg afin d'y exercer leur métier. Ces travailleurs frontaliers, souvent négligés dans les discussions portant sur l'économie luxembourgeoise, apportent pourtant une contribution significative à ce petit État prospère. Analysons leurs contributions cruciales.

Premièrement, il est important de souligner que les travailleurs frontaliers jouent un rôle clé dans le développement économique du Luxembourg. En effet, ils participent activement à la main-d'œuvre qualifiée qui soutient les «industries» florissantes du pays, notamment la finance, les services et les nouvelles technologies. Leur expertise et leur

expérience acquises au Luxembourg sont souvent exploitées par les entreprises locales pour stimuler leur croissance et leur compétitivité sur les marchés internationaux.

De plus, les travailleurs frontaliers contribuent également à injecter de l'argent dans l'économie luxembourgeoise. Bien que résidant principalement dans les pays voisins, ils dépensent une part considérable de leurs revenus au Luxembourg. Ces dépenses englobent divers aspects de la vie quotidienne tels que les courses, les services, les loisirs et même les impôts indirects payés sur place. Par conséquent, ils soutiennent directement le commerce local et contribuent à la vitalité économique des régions frontalières.

D'un point de vue fiscal, sur le montant de ces salaires bruts, il faut retenir l'impôt sur les salaires et les cotisations sociales.

L'étude pointe aussi maladroitement «des prestations sociales versées supérieures aux cotisations sociales reçues», alors qu'ici il faudrait prendre en compte également les économies faites par l'Etat luxembourgeois en ne participant pas au financement des services utilisés par les frontaliers dans leur pays de résidence.

En 2021, par exemple, le coût annuel moyen de l'éducation pour un enfant luxembourgeois était de 20 000 euros. Sur 15 ans (de 3 à 18 ans) l'Etat luxembourgeois économise donc 300 000 euros par enfant de travailleur frontalier (source provenant de l'OCDE – chiffres de 2017).

A quoi il faudrait ajouter: les infrastructures médicales et de secours, les infrastructures de mobilité (à part quelques exceptions ferroviaires), les infrastructures extra-scolaires, les infrastructures de sports et de loisirs, ...

Nous pouvons même aller plus loin en regardant «la spécialisation» des frontaliers dans les secteurs les plus difficiles, leurs conditions de travail et les difficultés d'accès vers le Luxembourg qui ont des conséquences désastreuses sur la santé de ces mêmes travailleurs.●

Frontaliers allemands

Message du Président de la section



*Schnarrbach Wolfgang,
Pour le comité de la section
des frontaliers allemands de
l'OGBL*

Chères frontalières, chers frontaliers, chères retraitées et chers retraités!

En tant que président de la section des frontaliers allemands de l'OGBL, je tiens tout d'abord à remercier chaleureusement mon comité et en particulier tous mes collègues de l'OGBL. Pendant presque 50 ans, depuis la création de la section des frontaliers, nous avons fructueusement travaillé ensemble. Durant cette période, beaucoup de choses ont été obtenues et défendues pour tous les salariés et les retraités, à commencer par l'index. Nous avons pu obtenir ces succès grâce au soutien de l'OGBL et bien sûr aussi de la CSL (Chambre des salariés) pour les Luxembourgeois, les immigrés et les frontaliers.

En votant pour la CSL, vous pouvez renforcer votre poids dans les débats politiques. Les élections sociales sont les seules élections où les salariés et les retraités de la zone frontalière voisine peuvent exercer une influence sur les décisions politiques au Luxembourg. Les mandats de l'OGBL au sein de la CSL déterminent sa représentativité nationale.

Au niveau national, la représentativité nationale est essentielle pour pouvoir défendre les intérêts des membres dans de nombreuses institutions luxembourgeoises telles que l'Office national de conciliation, les institutions de la sécurité sociale et la Tripartite nationale.

C'est pourquoi, chers amis, il est maintenant de

notre responsabilité de garantir les acquis sociaux de ces dernières décennies également pour nos enfants, pour tous les salariés et retraités. Les élections sociales du 12 mars dans les entreprises et pour la CSL sont une garantie pour la défense de ces acquis sur la liste 2, la liste de l'OGBL.

Dans les entreprises, les élus de l'OGBL ont réussi à obtenir de bonnes conventions collectives et doivent continuer à s'engager fortement pour les emplois et les prestations des salariés. Le vote par correspondance pour la CSL est décisif pour défendre les acquis sociaux. À cet égard, il y a encore beaucoup à améliorer au niveau de la participation électorale. Le droit de vote a été acquis par la lutte et devrait être utilisé par chaque électeur.

Les documents sont envoyés par la poste à chaque travailleur et retraité inscrit à la sécurité sociale luxembourgeoise. Merci de remplir ces documents, de faire usage de votre droit de vote et de les remettre ensuite gratuitement à la poste au Luxembourg ou dans les régions frontalières étrangères. Soutenez l'OGBL sur la liste 2 aux élections de la CSL. Avec plus de 600.000 électeurs, cette élection est la plus importante au Luxembourg et, cette fois-ci, ta voix compte aussi.

*Pour le comité de la section des frontaliers
allemands de l'OGBL,
Schnarrbach Wolfgang*



Spécialement pour les frontaliers allemands **Séance d'infos au sujet des élections sociales au Luxembourg**

Les séances d'information sur les élections sociales luxembourgeoises s'adressent à tous les frontaliers et à tous les retraités. Nous discuterons de l'importance des élections sociales et de leurs conséquences sur nos droits sociaux. Vous aurez un aperçu de la liste 2 - OGBL.

Un autre sujet important sera le vote par correspondance et la participation électorale qui en découle. Pour terminer, nous offrons un espace pour une discussion ouverte sur des sujets sociopolitiques actuels.

15.02.2024 – 19h00
Hotel Koch-Schilt
Irrel

16.02.2024 – 19h00
Hotel zur Saarschleife,
Mettlach-Orscholz

19.02.2024 – 19h00
Académie européenne
des sports de Rhénanie-
Palatinat, Herzogen-
buscher Straße 56, Trèves

Les frontaliers belges au rapport

Notons pour commencer que Jacques Delacollette, qui pendant de nombreuses années, a été le responsable des frontaliers belges au sein de l'OGBL, a pris sa retraite bien méritée le 1^{er} novembre dernier. La relève est désormais assurée par Adrien Nuijten, qui a été embauché le 1^{er} septembre dernier en vue du remplacement de Jacques.

Ce changement n'a évidemment en rien entaché la détermination de la section des frontaliers belges que ce soit au niveau de son programme ou bien encore de son engagement envers l'OGBL.

— Evènements récents

Avec les élections sociales du 12 mars 2024 en principale ligne de mire, les frontaliers belges de l'OGBL ont organisé une série d'événements au cours des derniers mois. Le 14 octobre dernier, ils ont ainsi organisé une journée d'étude au Mémorial de Verdun (un musée consacré à l'histoire et à la mémoire de la bataille de Verdun en 1916), tenu un stand à la foire artisanale d'Arlon le 12 novembre, organisé des matinées d'information consacrées aux élections sociales le 23 janvier à Arlon (voir photo ci-contre), le 30 janvier à Virton et le 5 février à Bastogne, ainsi que toute une série de séances relative à la fiscalité à Arlon, Bastogne et Virton (il y aura encore une séance organisée à Aubange le 20 février de 19h à 21h). Enfin, une fête des jubilaires a été organisée à Bizory le 5 novembre dernier en l'honneur des membres méritants.

Le 10 février, alors que l'Aktuell était déjà sous presse, une fête des membres devait se tenir au Hall Polyvalent d'Arlon et constituer le point culminant de la campagne des frontaliers belges en vue des élections sociales.

Dans les prochains jours, les frontaliers belges seront également présents dans les gares et les parkings de covoiturage. Nous vous invitons à leur réserver un accueil chaleureux!

— Dossiers politiques

Toutes ces activités sont organisées parallèlement au traitement des différents dossiers politiques. A ce sujet, des contacts ont été pris avec différents députés de la province de Luxembourg afin de pouvoir mettre à l'agenda de la Commission Finance du parlement un point relatif à la prise en compte des jours

d'astreinte dans le calcul des 34 jours hors du territoire luxembourgeois. En effet à l'heure actuelle, les jours d'astreinte au domicile du salarié continuent d'être comptabilisés comme des jours de travail.

Nous sommes également en contact avec les ministères des Finance, aussi bien belge que luxembourgeois, afin d'harmoniser l'interprétation du calcul des 34 jours pour les salariés qui travaillent à temps partiel.

Nous allons également contacter, ensemble avec les autres sections frontalières de l'OGBL, le ministre du Travail luxembourgeois afin de poursuivre la discussion entamée avec son prédécesseur quant aux délais d'envoi des certificats médicaux aux employeurs.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'avancement de ces dossiers dans les prochains numéros de l'Aktuell.

— Solidarité

Les membres de la section des frontaliers belges de l'OGBL ont également été présents au cours des derniers mois pour soutenir les camarades devant les attaques incessantes des patrons. Nous avons ainsi été présents lors des grèves, actions et piquets, que ce soit chez Cargolux, Coca-Cola, Circuit Foil, Ampacet, ... Et nous continuerons évidemment à nous dresser contre toutes les attaques du patronat en restant également attentifs aux futurs projets du gouvernement.

— Grande Région

Ayant repris la trésorerie de Conseil Syndical Inter-régional de la Grande Région (CSIRGR), Adrien continue ainsi le travail entamé dans le but que les synergies nécessaires entre les syndicats de la Grande Région se poursuivent. Les entretiens de Remich qui se sont tenus en septembre dernier et dont le thème était cette année les pensions et la sécurité sociale, n'ont fait que confirmer qu'un travail commun dans les pays frontaliers est nécessaire. En tant que frontaliers, nous serons particulièrement attentifs aux projets du gouvernement luxembourgeois concernant les pensions •



Nous vous tiendrons informés de toute action dans le cadre des futures élections européennes qui se tiendront début juin.

Message du département des Immigrés de l'OGBL

Votez OGBL! Votez liste 2!



Eduardo Dias,
Responsable Département
des Immigrés

Le 12 mars 2024 auront lieu les élections sociales, qui constituent le scrutin le plus important au Luxembourg, avec plus de 600 000 électeurs appelés à voter. Les salariés, apprentis, demandeurs d'emploi et pensionnés, qu'ils soient résidents ou frontaliers, vont ainsi élire leurs délégués du personnel dans leurs entreprises. Pour les entreprises qui comptent plus de 15 travailleurs, l'élection d'une délégation du personnel est obligatoire. Mais les élections sociales sont aussi l'élection des représentants des travailleurs à la Chambre des salariés (CSL).

— Trois salariés sur quatre sont étrangers

Les non-luxembourgeois représentent 75% de la population active du Luxembourg, soit trois salariés sur quatre. Sur les 483 000 salariés du Luxembourg, quelque 227 000 sont des frontaliers et 130 000 des immigrés résidents. Quant aux retraités, ils sont 30% à ne pas avoir la nationalité luxembourgeoise.

— Pourquoi élire une délégation du personnel?

Voter pour une délégation du personnel au sein d'une entreprise permet aux travailleurs de bénéficier d'un soutien et d'une aide lorsqu'ils en ont besoin, que ce soit lorsqu'ils ont des doutes ou des questions sur leur salaire ou leurs droits, lorsqu'ils s'estiment victimes d'une injustice ou encore dans des situations de tension ou de conflit avec leur employeur.

Voter pour des délégués soutenus par un syndicat national fort, comme c'est le cas de l'OGBL, c'est avoir la ferme certitude que tous les salariés ne seront jamais seuls face aux injustices et aux conflits au sein de leur entreprise. C'est aussi la garantie que la délégation du personnel bénéficiera de tout le soutien approprié et déterminé de l'OGBL.

Voter pour des délégués OGBL permet aussi au syndicat de négocier une convention collective de travail (OCT) avec la direction de l'entreprise — une CCT qui, par définition, doit prévoir de meilleures conditions que la législation en vigueur. L'OGBL veut augmenter le nombre de conventions collectives de tra-

vail dans tous les secteurs afin de garantir à tous les travailleurs de bons salaires et de bonnes conditions de travail. Les CCT sont le meilleur moyen de garantir une meilleure redistribution des richesses créées par les entreprises et, en particulier, grâce au travail quotidien de milliers de travailleurs.

Pourquoi voter pour la Chambre des salariés?

Le parlement luxembourgeois ne peut voter aucune loi sur la législation relative au travail, aux droits sociaux, à la sécurité sociale, aux pensions, etc. sans avoir au préalable demandé l'avis de la Chambre des salariés. La CSL est donc l'organe consultatif du législateur à chaque fois que celui-ci est appelé à légiférer sur des questions concernant les salariés, les apprentis, les demandeurs d'emploi et les pensionnés, que ce soit en matière d'indexation, de salaires, d'impôts, de législation du travail, de pensions, de sécurité sociale, de chômage, d'allocations familiales, etc.

La CSL a également pour compétence de nommer des représentants aux conseils d'administration de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP), de la Caisse nationale de santé (CNS), de la Caisse pour l'avenir de l'enfant et des Tribunaux du travail, afin de pouvoir défendre les droits des salariés, apprentis et pensionnés auprès de ces institutions et des autorités.

Nous appelons le plus grand nombre d'immigrés à voter lors de ces élections sociales, qui sont d'une grande importance puisqu'elles détermineront qui défendra leurs intérêts, leurs droits et leurs acquis sociaux à tous les niveaux pendant les cinq prochaines années.

— Pour qui voter à la CSL?

Les candidats à la CSL se présentent au nom des syndicats et postulent par secteur d'activité. Par exemple, la sidérurgie est le groupe 1, le bâtiment le groupe 3, les autres services (commerce, Horeca, nettoyage, etc.) sont réunis au sein du groupe 5, etc. Le groupe 9, celui des pensionnés, est celui où pour lequel peuvent voter les retraités qui perçoivent

une pension du Luxembourg, y compris ceux qui habitent à l'étranger, que ce soit en France, au Portugal, en Italie ou dans un autre pays où ils ont décidé de vivre.

— Votez OGBL, la liste 2!

Le département des Immigrés de l'OGBL rappelle que la force de mobilisation de l'OGBL et l'expression des rapports de force ont donné de nombreux bons résultats pour les salariés, apprentis et pensionnés, résidents et frontaliers, au Luxembourg, ce qui prouve la détermination dont nous sommes capables en période de conflit. Les patrons savent que les travailleurs et l'OGBL sont toujours prêts à se mobiliser pour défendre et surtout améliorer leurs conditions de travail et leurs salaires.

La voix des salariés, des apprentis et des retraités ne peut être entendue clairement et sans équivoque que par le biais d'une action collective. L'OGBL est le seul syndicat qui permet aux travailleurs, aux apprentis et aux retraités de défendre leurs droits et de faire entendre leur voix haut et fort. Et la force d'un syndicat se mesure à ces élections sociales et à leurs résultats.

Seul le vote pour l'OGBL, la liste 2, et donc une victoire claire et expressive de l'OGBL dans les entreprises et au sein de la CSL, renforcera les salariés, les apprentis et les pensionnés du Luxembourg, qu'ils y habitent ou non. Si nous voulons poursuivre ensemble sur le chemin des conquêtes sociales, la victoire est essentielle lors des élections sociales. Votez OGBL, votez la liste 2! •



sections locales



KORDALL: La fête annuelle pour les jubilaires de 40 ans et plus de la section Kordall s'est déroulée au *Restaurant Gulliver* à Bascharage en date du 10 décembre 2023. Le jubilaire le plus ancien, Monsieur Arnold Ernster a même été honoré pour 70 années d'ancienneté! Le vice-président de l'OGBL Patrick Ourth a tenu un discours lors de cette soirée en honneur des jubilaires.

KORDALL: Le 23 décembre 2023 la section Kordall a accueilli la délégation d'Ampacet lors d'un repas au *Café-Restaurant « Am Home »* pour les remercier au nom de tous les travailleurs pour leur engagement lors de la grève contre leur employeur. Eu égard à la grève, la section leur a également remis un chèque de 20.000 € et ont ainsi fait un don de 21.000 € au total dans la cagnotte pour les grévistes d'Ampacet.





DBRH: La section DBRH a organisé un pot du nouvel an pour leurs membres en date du 9 janvier 2024 à Bettembourg.

DRÄILÄNNERECK: Le 30 novembre 2023 la section Dräilännereck a invité Monsieur Claude Wiwinius, ancien Président de la Commission Nationale de Contrôle et d'Évaluation qui a tenu une conférence sur le thème de l'euthanasie.



DRÄILÄNNERECK: Le 2 décembre 2023 le St. Nicolas a rendu visite aux enfants de la section Dräilännereck.



MUSEL-SAUER: Lors d'un repas au *Simon's Plaza* au Potaschberg avant les fêtes de fin d'année, la section Musel-Sauer a remis des chèques aux associations «Stëmm vun der Strooss», «SOS Kannerduerf» et «ONG Solidarité syndicale» de 1.000 € chacun.



MUSEL-SAUER: Le 13 janvier 2024 a eu lieu la réception annuelle du nouvel an du comité de la section Musel-Sauer au restaurant Savory à Grevenmacher.



DBRH: Dépôt de gerbe aux monuments aux morts par la section DBRH en date du 4 décembre 2023, fête de la Sainte-Barbe.



VOLMERANGE-LES-MINES: Le 16 décembre 2023 a eu lieu le Noël des enfants à Seremange-Erzange organisé par la section de Volmerange-les-Mines. Une très belle journée pour le plus grand bonheur des enfants et des parents.



SECTION DES FRONTALIERS BELGES: La section des frontaliers belges avait organisé le 14 octobre dernier une journée d'études au Mémorial de Verdun



SECTION DES FRONTALIERS BELGES: La section des frontaliers belges a organisé le 5 novembre dernier la fête des jubilaires à Bizory pour honorer leurs membres avec 25, 50 et même 60 ans d'ancienneté.

agenda

date	heure	section	évènement
16/02	16h	Commune de Sanem	Pot du nouvel an 📍 Tabernerkuss à Soleuvre
01/03	19h	Dräilännereck	Fête des jubilaires 📍 Restaurant Kohn, Altwies
01/03	18h30	Kordall	Assemblée des membres + jubilaires 25 ans 📍 Kulturhaus Käerjenger Treff, Bascharage
01/03		Volmerange-les-Mines	Assemblée des membres + jubilaires 📍 Volmerange
02/03	13- 17h	Esch/Alzette	Stand distribution de gadgets pour les élections sociales 📍 rue de l'Alzette, Esch-sur-Alzette
07/03		Esch/Alzette	Projection d'un film au sujet de la journée des femmes 📍 Café Streik, Esch-sur-Alzette
09/03	16h30	Section ACAL Nord	Meeting 📍 Beim Charel 1, route d'Ettelbrück; L-9160 Ingeldorf
22/03	19h	Äischdall/Attert	Assemblée des membres + jubilaires 📍 Restaurant Bräiläffel, Kleinbettingen
30/03		Luxembourg-Centre	Chasse aux oeufs de Pâques 📍 Limpertsberg, Luxembourg-Ville

PAUVRETÉ AU LUXEMBOURG



SAVE THE DATE



18/04/2024



18h30



Centre Culturel
« beim Nössert »
14 rue de Schifflange
L-3316 Bergem

Table ronde sur le thème de la pauvreté

Au Luxembourg de plus en plus de personnes sont frappées par la pauvreté. Les besoins essentiels, comme se nourrir et avoir un toit au-dessus de la tête, devraient être remplis. Le nombre de personnes criant à l'aide augmente, car elles ne s'en sortent plus jusqu'à la fin du mois...

Liste

2

OGB·L

— LE SYNDICAT

Sektioun Uelzecht/Mess

KONFERENZ STEIERERKLÄRUNG

26.02.2024 18.30 Auer

Club Haus Op der Heed
2, Kaesfurterstrooss
L-9755 Hupperdange

Umeldungen: ogblnorden@ogbl.lu

- Steuerlech Virdeeler
- Tipps
- Fristen
- Froen an Äntwerten

Alles ronderëm d'Thema Steiererklärung
présentéiert vum Här Sylvain Hoffmann,
Direkter vun der Chambre des Salariés

OGB·L
— D'GEWERKSCHAFT
NORDSEKTIOUNE





Date limite pour
remettre le dossier
complet à l'OGBL:
9.12.2024

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.

**Les nouveaux formulaires pour l'année fiscale 2023 sont disponibles depuis le 5 février 2024.
Plus d'infos sur ogbl.lu**

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

OGBL
— LE SYNDICAT

#hereforyou

Congés extraordinaires

Quand a-t-on le droit de les prendre?

« Il existe plusieurs congés extraordinaires qui peuvent être pris dans différents cas de figure, par exemple lors d'une naissance, d'un mariage, d'un décès ou bien encore d'un déménagement. Il est important de savoir que le congé extraordinaire doit être pris au moment des faits. On ne peut donc pas le reporter. Chaque type de congé extraordinaire a un certain nombre de jours qui lui est attribué. Si vous avez besoin de plus d'informations concernant les congés extraordinaires, n'hésitez pas à nous contacter. »

Andrea, conseiller SICA/OGBL



Vous avez d'autres questions?

Contactez notre Service Information. Conseil & Assistance (SICA)

☎ (+352) 2 65 43 777 ✉ contact.ogbl.lu

Nos

Services



Conditions préférentielles -

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

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



Protection

Assurance accident loisirs

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

Assurances responsabilité professionnelle et/ou protection juridique

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



Soutien

Bourses d'études

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

Affiliation à la Caisse de décès de l'OGBL mutualiste

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

Affiliation à la Patiente Verriedung

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

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

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





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



Assistance

Assistance juridique

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

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

Établissement gratuit des déclarations d'impôt

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

Assistance pour pensionné-e-s avec carrières mixtes

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



Services Collectifs

Négociation de conventions collectives de travail

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

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

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

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

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

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

Dans des situations de menaces sur l'emploi ou de licenciements collectifs, l'OGBL négocie des plans de maintien dans l'emploi ou des plans sociaux, dans l'objectif d'éviter ou de réduire le nombre de licenciements et leurs conséquences, et d'obtenir compensations financières plus favorables que prévues par la loi.

En cas de faillite, l'OGBL organise des séances d'information pour établir les déclarations de créance des concerné-e-s en vue de l'obtention d'une indemnité

de faillite ainsi que des arriérés de salaire éventuels et autres sommes dues.

Indemnité de grève

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

Interventions sur le plan politique national

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

N'évoquons que quelques exemples récents:

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

OGBL
— LE SYNDICAT

La musique c'est nous!

En juin 2023, l'OGBL a lancé un concours en partenariat avec la Fédération luxembourgeoise des auteurs et compositeurs (FLAC) en vue de créer une chanson avec texte pour l'OGBL.

Le concours, qui s'adressait aux auteurs-compositeurs, a connu un certain succès et nous tenons à remercier tous les participants!

Voici les gagnants du concours:

1^{er} prix: Dany Le Loup & DJ Headmasta

2^e prix: Serge Tonnar & Georges Urwald

3^e prix: Claude Zeimes & Jeneli

Les lauréats ont reçu le 18 janvier dernier leur prix à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette. Le public présent a également eu le privilège de découvrir les trois créations musicales primées en avant-première.



Découvrez les chansons



Des livres à découvrir



Guy Castegnaro, Robert Schneider
De Casteg. Ein Leben für die Anderen

Editions le Phare, Esch-Alzette 2023

Cela fait déjà plus de 10 ans que John Castegnaro, le premier président de l'OGBL et celui qui est resté le plus longtemps en poste, nous a quittés. Son fils Guy Castegnaro et le journaliste Robert Schneider lui ont rendu un petit hommage en publiant ce livre. Il contribuera en tout cas à ce que le souvenir de «Casteg» ne soit pas oublié par les nouvelles générations de militants syndicaux.

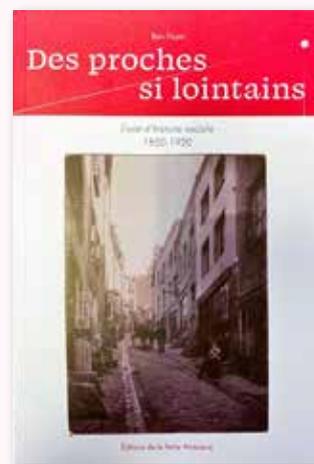
Le livre est divisé en deux parties bien distinctes: Guy Castegnaro écrit sur le Casteg privé, l'histoire de la famille (y compris des aperçus sur les origines de la famille Castegnaro en Italie, l'enfance et la carrière de l'ajusteur-mécanicien qualifié, donc des sujets plutôt inconnus pour le gros des lecteurs).

Dans la deuxième partie, Robert Schneider se penche sur la carrière syndicale de Castegnaro, y compris sur sa reconversion tardive et plutôt ratée dans la politique. Il ne se contente pas de décrire les événements, mais donne également la parole à de nombreux compagnons de route et anciens responsables syndicaux, qui évoquent de première main leurs expériences avec John Castegnaro.

Un code QR invite à écouter un long extrait du discours du 1^{er} mai 1988 de Casteg et permet ainsi aux jeunes générations de se rendre compte de l'extraordinaire talent d'orateur de Castegnaro.

On regrettera toutefois que quelques erreurs se soient glissées dans le texte. Ainsi, John aurait rencontré sa Nita en 1967, mais se serait marié en 1966... Peut-être y aura-t-il une deuxième édition, dans laquelle ces erreurs pourront être corrigées.

Pour le reste, ce livre est bien sûr une lecture obligatoire pour tous les militants syndicaux. ●



Ben Fayot

Des proches si lointains.
Essai d'histoire sociale 1850-1920

Editions de la Petite Amérique, Luxembourg 2022

Le plus récent livre de l'historien et ancien président du LSAP Ben Fayot propose également un lien entre l'histoire familiale et l'histoire syndicale. De manière inhabituelle, Fayot associe des détails biographiques sur ses ancêtres, les familles Bastendorff, Fayot, Knaff, Theato et Hildgen, à une présentation socio-historique qui offre un horizon beaucoup plus large. L'auteur met ainsi en lumière les conditions de vie, les entreprises, les conflits sociaux, les habitudes de consommation, la vie quotidienne, notamment dans la ville de Luxembourg, entre 1850 et 1920 et au-delà. Il en résulte l'image d'une société qui n'est pas si lointaine, mais qui, à bien des égards, est un monde totalement différent de notre présent.

Si la famille Fayot s'est surtout illustrée dans le domaine politique ces dernières décennies, le livre met également en lumière la vie et la carrière de plusieurs militants émérites des syndicats libres, et ce dès le début:

- François Bastendorff figure sur la liste des membres fondateurs de l'Association des typographes, future FLTL, qui est datée du 31 juillet 1864. Il s'agit de la plus ancienne organisation précurseur de l'actuel OGBL.
 - Willy Bastendorff fut également actif au sein de l'association des typographes à partir de 1868, et en fut le président de 1900 à 1915. Il participa aux premières grèves de la fédération en 1871 et fut également présent lors de l'introduction de la première convention collective du Luxembourg en 1894. En tant que représentant des typographes, il a également été un temps président du Cartel syndical.
 - Bernard Fayot, également actif au sein de l'Association des typographes à partir de 1906, y a occupé à diverses reprises les postes de vice-président, de secrétaire général et de trésorier entre 1915 et 1940.
 - Venant Hildgen, cofondateur de la Fédération luxembourgeoise des travailleurs de la métallurgie (LMAV) et président de celle-ci pendant une courte période, puis membre du conseil de la Fédération nationale des cheminots pendant de nombreuses années.
 - Fons Hildgen, cheminot et président du FNCTTFEL-Landesverband de 1964 à 1976.
- Toutes ces figures du mouvement syndical luxembourgeois, dont certaines sont tombées dans l'oubli, se retrouvent dans le livre de Fayot, qui vaut la peine d'être lu. ●

EN MÉMOIRE DE



C'est avec une grande tristesse que nous communiquons
le décès de notre ancien collègue de travail

M A R C O C A S A G R A N D E

Nous nous souviendrons toujours de toi comme un collègue sympathique toujours prêt à aider et nous te remercions pour ton engagement et pour tous les beaux moments que nous avons pu partager avec toi. Nous exprimons à toute ta famille nos plus sincères condoléances et notre profonde sympathie.

Cher Marco, nous ne t'oublierons jamais.
Tes collègues de l'OGBL

NEW WEBSITE

New



ogbl.lu



Bien s'informer,
c'est avoir un combat d'avance !

Pour les membres de l'OGBL, 3 mois gratuits* d'abonnement au Tageblatt et/ou au Quotidien :

* Offre sans obligation d'achat.



La version
numérique
du journal tous
les jours



Le samedi,
la version
imprimée du
journal



Un accès
illimité
au site web



Inscrivez-vous
sur ogbl.editpress.lu

OGBL
— LE SYNDICAT

Tageblatt
LEITZEBUERG

Le Quotidien
LEITZEBUERG

Jamais seul face à l'injustice sociale!

Élections sociales
2024

elsoc.lu

ogbl.lu



Liste

2

OGB•L

LE SYNDICAT

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL