

# aktuell

#3 2024 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL

OGBL

**Jamais seul  
face à l'injustice  
sociale**

**DOSSIER**  
Pour une Europe  
sociale

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

Editeur responsable pour la  
Belgique  
Adrien Nuijten  
17, rue de l'Ecole / B-6866 Wibrin

Impression  
Editpress  
juillet 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 10-23
<p>Feu sur l'Etat social ou comment le lobbysme patronal commence à préparer le terrain</p> <p>Retour sur le discours du 1<sup>er</sup> mai de la présidente de l'OGBL</p> <p>Les syndicats de la Grande Région défilent pour une Europe juste, sociale et démocratique!</p> <p>112<sup>e</sup> Conférence internationale du travail à Genève</p>	
◆ Echos du terrain	P 24-47
<p>Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain</p>	
◆ Frontaliers	P 48
<p>Convention fiscale franco-luxembourgeoise: Une bonne nouvelle peut-elle en cacher une moins bonne?</p>	
◆ Regards	P 49-53
<p>L'OGBL interpelle le secrétaire d'État aux Communautés portugaises</p> <p>Le département de Immigrés célèbre les 50 ans de la Révolution des œillets</p> <p>«Ce qui n'est pas possible seul, l'est à beaucoup» - Témoignage de la présidente de l'association Wäertvollt Liewen</p>	
◆ Zoom sur les sections locales	P 54-59
◆ Divers	P 61-63



# Un peu plus qu'un avertissement

Du point de vue de Sirius, c'est-à-dire en observant les choses de loin et en relativisant les aspects les moins attrayants qu'on y décèle pourtant distinctement, on pourrait être amené à conclure que le pire a finalement été évité lors des récentes élections européennes. Certes, les partis d'extrême-droite ont progressé, mais la vague brune tant craint n'est pas vraiment advenue. En effet, l'Union européenne n'a pas basculé... Et certains se rassureront assurément de la sorte.

Mais si à présent l'on prend les résultats des élections européennes au sérieux, il faut bien se résoudre à l'évidence qu'il s'agit là a minima d'un avertissement – disons même un peu plus! Un avertissement que les dirigeants politiques européens seraient bien avisés de prendre très au sérieux. Faut-il pour s'en convaincre rappeler le résultat de ce scrutin chez nos voisins français et les conséquences politiques désastreuses immédiates de celui-ci, qui risquent d'entraîner le deuxième plus grand pays de l'Union européenne dans le gouffre? (Au moment où nous mettions sous presse, le premier tour des élections législatives anticipées en France n'avait pas encore eu lieu)

La poussée électorale des partis et mouvements d'extrême-droite au cours de ces

dernières années un peu partout en Europe ne relève pas du hasard. Elle entretient au contraire un lien étroit avec les politiques néolibérales imposées depuis plusieurs décennies en Europe. Les conséquences de ces politiques ont produit des effets sociaux et économiques délétères sur des franges de plus en plus importantes des gens qui peuplent le continent. Ces effets font désormais retour sur le politique. Il est temps — comme l'OGBL et l'ensemble du mouvement syndical le réclament depuis longtemps — que les dirigeants européens changent enfin de cap politique avant qu'il ne soit vraiment trop tard.

Nous consacrons notre dossier central justement à l'Europe et à sa promesse sociale, tout en pointant les limites du cadre actuel.

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

**Bonne lecture.**



**Olivier Landini**  
responsable du service  
communication



Retour sur le discours du 1<sup>er</sup>  
mai de la présidente de l'OGBL

13



La fête du Travail et des  
Cultures en images

18



**Mercredi, 1<sup>er</sup> mai 2024** sur le parvis de l'abbaye de Neumünster au Grund à Luxembourg. Il est un peu plus de 11h lorsque la présidente de l'OGBL, Nora Back, entame son discours du 1<sup>er</sup> mai à l'occasion de la Journée des travailleurs.





**L'OGJ** - le département des Jeunes de l'OGBL - a organisé deux semaines avant les élections européennes une table ronde réunissant six candidats de différentes listes pour débattre des grands sujets européens: Charles Goerens (DP), Martine Kemp (CSV), Fabricio Costa (déi gréng), Michaela Morrisova (LSAP), Alija Suljic (déi Lénk) et Alain Hermann (KPL). La table ronde a été animée par Tom Mamer de l'OGJ. L'enregistrement de la table ronde est disponible sur la chaîne YouTube de l'OGBL.



**Nominations internes :** Manon Meiresonne et Smail Suljic, qui étaient jusqu'à présent secrétaires centraux adjoints de l'OGBL, ont été nommés secrétaires centraux à part entière par le Comité national de l'OGBL, à l'occasion de sa réunion du 26 mars dernier.

Manon Meiresonne, affectée jusqu'alors au syndicat Education et Sciences de l'OGBL (SEW/OGBL), est désormais responsable du syndicat Aviation civile de l'OGBL.

Smail Suljic, qui était déjà affecté au syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, en devient désormais le responsable.



CSL

## La nouvelle Assemblée plénière de la CSL est opérationnelle

Le 18 juin s'est tenue, sous la présidence du ministre du Travail, la séance constitutive de la nouvelle Assemblée plénière de la Chambre des salariés (CSL) issue des élections sociales du 12 mars dernier. Pour rappel, l'OGBL y a remporté 37 des 60 sièges à pourvoir.

Les 60 membres de l'Assemblée plénière de la CSL y ont notamment élu leur nouveau comité. Sans surprise, la nouvelle Assemblée a réélu la présidente de l'OGBL, Nora Back, à la présidence de la CSL pour les cinq prochaines années. L'ancien président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, a lui aussi été réélu à l'un des deux postes de vice-président de la CSL.

La nouvelle Assemblée plénière de la CSL se compose de 33 membres réélus et 27 nouveaux membres. Le membre le plus jeune a 33 ans et le plus ancien en affiche 85. On y dénombre 34 membres de nationalité luxembourgeoise, 9 de nationalité belge, 8 de nationalité française, 7 de nationalité portugaise, 1 Italien et 1 Allemand.

Lors de la séance constitutive, la nouvelle présidente de la CSL, Nora Back, a brièvement esquissé les grandes orientations des travaux qui s'annoncent dans cette nouvelle session. A une époque marquée par de nombreuses transformations du monde du travail, Nora Back a tout particulièrement insisté sur l'importance de la formation.

A l'automne, la CSL planchera également sur les nouvelles règles budgétaires européennes. La nouvelle présidente de la CSL a aussi évoqué la fiscalité, d'autant plus que le nouveau gouvernement a annoncé une réforme à venir.

Autre sujets phares évoqués: la lutte contre la pauvreté avec une attention particulière portée à la situation des enfants et des personnes âgées, le système des pensions, les conditions de travail, le logement et la politique climatique. ■

## Agir ensemble contre toute détérioration de notre régime de pension

Des délégations de l'OGBL et de déi Lénk se sont rencontrées récemment pour un échange de vues sur la question de la réforme annoncée du régime de pension.

Les deux délégations constatent une très grande convergence dans leur appréciation de la politique annoncée par le nouveau gouvernement: il s'agit de faire bloc à une politique qui remet en question l'assurance pension publique et solidaire. En effet, favoriser le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> pilier par le biais d'une dégradation du 1<sup>er</sup> pilier public fragiliserait ce système, mènerait à un appauvrissement des futures générations de retraités et ne répondrait qu'aux intérêts des lobbyistes des assureurs privés.

Il y a lieu de développer une information du public basée sur des données fiables et avérées et non sur des scénarios-catastrophe s'appuyant sur une boule de cristal. Les deux organisations développeront ces efforts, dans leur domaine d'intervention respectif, dans les mois à venir.

L'entrevue a ensuite porté sur les mesures potentielles à prendre pour contrevenir à d'éventuels problèmes futurs de financement.



L'OGBL et déi Lénk sont d'accord sur le fait qu'il faut à tout prix éviter des détériorations au niveau des prestations et au contraire chercher à générer de nouvelles recettes. Différentes pistes ont été évoquées à cet égard lors de l'entrevue.

Une première urgence concerne néanmoins les effets potentiels de la réforme des pensions de 2012 sur l'ajustement des pensions et l'allocation

de fin d'année. Les deux organisations rappellent à cet égard la proposition de loi relative à la préservation du niveau des pensions, élaborée par la Chambre des salariés en mars 2021. L'adoption de cette proposition par la Chambre des Députés éviterait toute dégradation à ce niveau.

L'OGBL et déi Lénk continueront à rester en contact régulier par rapport au dossier des pensions ■

## Faire barrage à l'extrême droite

A l'heure où nous mettons sous presse, le premier tour des élections législatives anticipées en France convoquées par le président Emmanuel Macron n'a pas encore eu lieu.

Au regard de la gravité de la situation, l'OGBL a appelé le 20 juin tous ses membres français à se mobiliser massivement dans le cadre de ces élections législatives du 30 juin et du 7 juillet et à faire barrage, en toute circonstance, au Rassemblement National et à renforcer par ailleurs les forces progressistes et démocratiques. En effet, pour la première fois depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'extrême-droite est aux portes du pouvoir en France.

Il va sans dire que les politiques néolibé-

rales mortifères des dernières années, engendrant une casse systématique des services publics et un accroissement important des inégalités sociales a fortement contribué à la situation actuelle chez nos voisins. La réforme des retraites du président Macron en 2023, à laquelle s'est opposée une très large majorité de la population et l'ensemble des organisations syndicales, qui a été implémentée de manière brutale et antidémocratique, a jeté de l'huile sur le feu.

L'éventualité d'une accession au pouvoir du Rassemblement National à l'occasion de ces élections devraient inquiéter toutes les forces démocratiques en Europe. Non seulement la France est le deuxième plus grand pays de l'Union

européenne, mais elle en est aussi un des membres fondateurs.

Par ailleurs, plus de 120 000 travailleurs frontaliers français traversent la frontière tous les jours pour venir travailler au Luxembourg. Des accords bilatéraux lient les deux pays. L'actualité politique française impacte donc fortement le monde du travail côté luxembourgeois.

Enfin, il faut souligner que les premières victimes d'un gouvernement d'extrême-droite seraient les salariés comme le démontrent tous les pays où l'extrême-droite a accédé au pouvoir. L'extrême-droite est l'ennemie des salariés, des retraités et de leurs familles ■

# L'état de la Nation et son devenir

**Si l'état de la Nation est à maints égards incertain, le discours prononcé récemment par le Premier ministre portant sur celui-ci ne l'était pas moins.**

Les déséquilibres sociaux se sont amplifiés au cours des dernières années, les inégalités ont explosé. 30 000 enfants sont soumis au risque de pauvreté; vouloir y répondre par la seule simplification administrative relève d'un optimisme démesuré.

Alors que toutes les études montrent que l'efficacité des transferts sociaux s'est réduite au cours des dernières années, on cherche en vain toute référence à une amélioration quelconque au niveau des transferts sociaux dans le discours du Premier ministre.

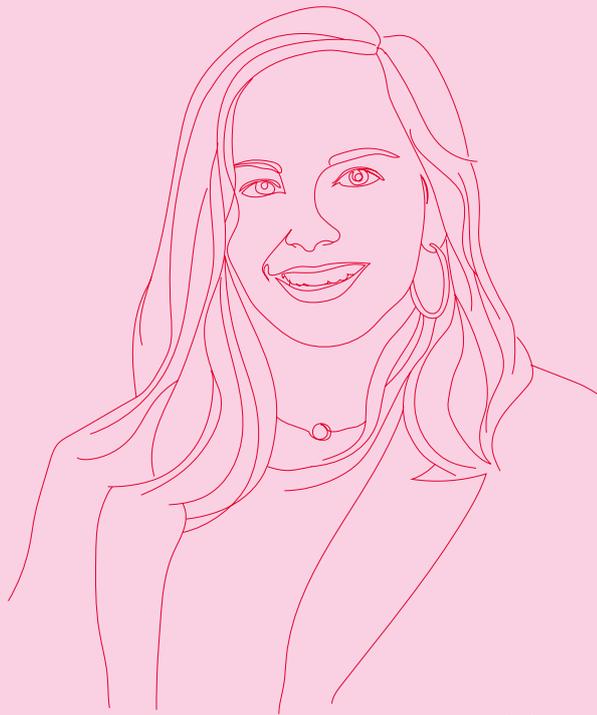
Les annonces en matière de fiscalité (sauf celles concernant l'adaptation partielle du barème à l'inflation et la classe d'impôt 1a) risquent même d'aug-

menter les inégalités au Luxembourg et de faire porter encore une plus grande part de la charge fiscale sur les ménages à faible et moyen revenu.

Les déclarations au niveau du droit du travail inquiètent également et se situent dans la lignée de l'accord de coalition: assouplissement du congé de maternité, du temps partiel familial pour ceux qui peuvent se le payer, de l'organisation du temps de travail ou une nouvelle réglementation du travail du dimanche.

Faut-il rappeler au Premier ministre (ainsi qu'à son ministre du Travail) que le rôle du droit du travail est de protéger le salarié dans un rapport de force déséquilibré par rapport à son patron?

Le rôle du droit du travail n'est pas de renforcer la compétitivité des entreprises. D'ailleurs, au vu de



Nora Back

## «Des politiques néolibérales et de dégradation sociale similaires, notamment au niveau des pensions, ont contribué à mener la France au bord du gouffre.»

la croissance de l'emploi au cours de la dernière décennie, l'on ne peut sérieusement pas affirmer que le droit du travail actuel constituerait un obstacle au développement des entreprises.

Au contraire, il y existe de nombreuses lacunes qu'il convient de combler pour mieux protéger les salariés. Aucun mot d'ailleurs sur la nécessaire et urgente augmentation du salaire social minimum en raison des recommandations européennes et du taux de working poor le plus élevé dans l'Union européenne. Ni sur la nécessaire réforme en vue d'une augmentation du taux de couverture des conventions collectives de travail, également préconisée par la même directive européenne.

Finalement, un mot sur les retraites: si le Premier ministre se réjouit de l'augmentation de l'espérance de vie – d'ailleurs pas identique selon les différentes catégories socioprofessionnelles — il n'en tire pas la conclusion logique qui serait celle d'une augmentation des ressources à consacrer au vieillissement de la population.

Or, rappelons que la réforme des retraites de 2012 a déjà engendré une énorme dégradation des pensions signifiant pour les jeunes d'aujourd'hui une perte de 300 000 à 400 000 euros au cours de leur carrière de retraité.

Faut-il rappeler enfin que des politiques néolibérales et de dégradation sociale similaires, notamment au niveau des pensions, ont contribué à mener la France au bord du gouffre? Les résultats des élections européennes devraient être encore suffisamment frais pour ne pas avoir été oubliés!

**Nora Back,**  
Présidente de l'OGBL

# Feu sur l'Etat social

## ou comment le lobby patronal commence à préparer le terrain



↑  
**Carlos Pereira**  
Membre du  
Bureau Exécutif



↑  
**Pitt Bach**  
Membre du  
Bureau Exécutif

**La Fondation Idea, le think tank des employeurs, a récemment laissé libre cours à sa frustration en ce qui concerne les dépenses publiques de l'État, en publiant une étude très discutable.**

L'OGBL relève tout d'abord le fait que les importants investissements publics au Luxembourg que ce soit dans l'éducation et la santé, la famille et la prévoyance vieillesse demeure une épine dans le pied du patronat luxembourgeois. Et ce n'est pas nouveau. Or, le fait que cette récente étude n'évoque à aucun moment les investissements publics réalisés sous forme d'avantages fiscaux pour les entreprises au Luxembourg est tout simplement hypocrite.

La myopie de la Fondation Idea est encore plus évidente si l'on se rappelle que cette même fondation, dans de nombreuses autres études, met en avant l'importance d'attirer des «talents» au Luxembourg. En effet, l'OGBL tient à souligner que ce qui est toujours loué par les professionnels nouvellement arrivés au Grand-Duché, c'est précisément la force de notre système public dans les domaines de l'éducation, de la sécurité, des transports publics (gratuits) et surtout la solide sécurité sociale avec de bonnes pensions, un bon système de santé et des mesures de soutien aux familles. En s'en prenant de la sorte à notre système social, les patrons scient donc littéralement la branche sur laquelle ils sont assis.

Il convient également de rappeler que les employeurs contribuent eux-mêmes proportionnellement moins que les salariés au financement de notre système social, grâce à des allègements fiscaux à répétition (au nom de la compétitivité évidemment!). On assiste en effet depuis des années à une évolution extrêmement inégale de la charge fiscale. L'imposition des salaires a été multiplié par 14 depuis 1970, tandis que sur la même période, la charge fiscale des entreprises n'a été multipliée que par 7,4. Ainsi, la charge fiscale sur les salaires a augmenté de 46,6 % de plus que celle des entreprises.

Il n'est par ailleurs pas surprenant que l'étude d'Idea mette en ce moment particulièrement en avant notre système de pension, sachant que la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale a annoncé un

large débat à ce sujet pour l'automne prochain. Le camp des employeurs semble donc préparer le terrain pour son lobbying libéral en dissimulant des faits. L'évocation répétée de prévisions à long terme sur 50 ans — qui se sont d'ailleurs toujours révélées fausses par le passé — sert ici uniquement à semer la peur pour appeler à des politiques sociales régressives. Le fait de permettre aux générations futures de bénéficier d'une meilleure pension devrait toujours rester notre principal objectif.

La fondation mentionne également le faible taux de risque de pauvreté auprès des personnes de plus de 65 ans pour illustrer la générosité du système de pensions luxembourgeois. L'OGBL souligne (et s'étonne de devoir le mentionner), qu'il est justement louable de constater un si faible risque de pauvreté dans la population âgée. C'est précisément un tel niveau qu'il faut viser, plutôt que de le critiquer et de l'utiliser à des fins argumentatives visant à remettre en question notre système public. L'OGBL se demande par conséquent quel niveau de pauvreté chez les personnes âgées la Fondation Idea considère comme souhaitable?

Ce qui est tout à fait clair, lorsque les chiffres sont correctement analysés, c'est qu'il existe encore de la pauvreté chez les personnes âgées au Luxembourg et que, selon l'OGBL, elle doit être combattue de façon conséquente. Deuxièmement, c'est plus précisément l'évolution du taux de risque de pauvreté des personnes âgées qui doit être analysée en priorité. Celui-ci a en effet fortement augmenté au Luxembourg, passant de 3,9 % à 10,4 % entre 2010 et 2022. Ce qui représente donc plus qu'un doublement du risque de pauvreté chez les pensionnés. Cette progression alarmante est plus forte au Luxembourg que dans le reste de l'Union européenne.

Et surtout, cette évolution risque de s'aggraver encore davantage à l'avenir, en raison des effets de la réforme des pensions de 2012.

L'OGBL rappelle dans ce contexte que la dernière réforme des pensions au Luxembourg a entraîné des détériorations substantielles, notamment dans les mécanismes de calcul des pensions, la dynamisation



Il convient de rappeler que les employeurs contribuent eux-mêmes proportionnellement moins que les salariés au financement de notre système social, grâce à des allègements fiscaux à répétition.

de celles-ci et les dispositions anti-cumul. La réforme prévoit également que l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires soit réduit ou même supprimé si la prime de répartition pure dépasse 24%, ce qui pourrait se produire dans les prochaines années. Il est en outre prévu de supprimer automatiquement la prime de fin d'année si le seuil de 24% est dépassé.

Face aux défis démographiques à venir, l'OGBL plaide donc pour une réforme fondamentale et positive, visant à renforcer et pérenniser à long terme notre système public de pension. Les injustices de la réforme de 2012 doivent être corrigées et la situation des retraités qui touchent une petite pension doit être améliorée.

Ceci n'est possible qu'en augmentant la masse cotisable, mais non comme le mentionne le directeur de la Fondation Idea, c'est-à-dire en ayant besoin de «plus d'enfants, plus de migrants et plus de frontaliers», mais en explorant de nouvelles possibilités de financement.

Dans ce contexte, l'OGBL présentera dans les semaines et mois à venir son programme pour une réforme positive des positive. Une chose est certaine, notre système de pension, basé sur un régime de répartition pure, est un pilier de notre société, fondé sur la solidarité entre les générations. Les pensions d'aujourd'hui sont financées par les salaires d'aujourd'hui, assurant ainsi la continuité du soutien aux générations futures. Cette approche garantit une sécurité sociale équitable et universelle, à l'abri des risques liés aux fluctuations des marchés financiers et protège en outre nos pensions contre l'inflation grâce à leur indexation.

L'OGBL fera tout son possible dans les mois à venir pour défendre notre système public et s'assurer que ce soit le front syndical qui frappe fort, et non le fameux mur des pensions toujours à nouveau invoqué par les employeurs■



# Retour sur le discours du 1<sup>er</sup> mai

de la présidente de l'OGBL, Nora Back

**Ce 1<sup>er</sup> mai n'est pas un 1<sup>er</sup> mai comme les autres. Il s'agit du premier 1<sup>er</sup> mai après des élections sociales largement remportées. L'OGBL est et demeure le 1<sup>er</sup> syndicat du pays et il est désormais incontournable. C'est une bonne chose et c'est à vous tous que nous le devons.**

Cela ne plait pas à tout le monde. Certains ont espéré que l'OGBL soit affaibli. D'autres ont parié que l'OGBL allait perdre en influence politique. Et il y en a qui ont même rêvé de pouvoir complètement écarté l'OGBL. Le contraire s'est produit. L'OGBL est désormais aussi fort qu'il n'a jamais été. (...)

Nous avons une mission commune à accomplir qui nous relie, celle de défendre les gens qui doivent travailler pour vivre. En font également partie ceux qui ont dû le faire passé – les pensionnés.

Nous sommes les représentants, nous sommes la voix des gens et des familles qui font le Luxembourg, qui créent et ont créé la richesse du pays, mais qui sont eux beaucoup moins riches.

## — Contre vents et marées

Nous avons vécu des temps difficiles. Nous avons dû nous battre durement ces 5 dernières années. Nous avons dû descendre dans la rue pour notre index. Touts seuls, sans les autres syndicats.

Nous avons dû nous disputer dans la tripartite, pour que le pouvoir d'achat des gens soit maintenu et que les prix de l'énergie soient plafonnés. Nous avons dû défendre nos conventions collectives et en négocier de nouvelles, en allant jusqu'à la grève.

Chez Cargolux, une entreprise luxembourgeoise qui est sortie gagnante de la crise et

où l'Etat est en plus l'actionnaire principal, nous avons dû entrer en grève pour que le travail des gens soit reconnu. Et chez Ampacet, nous avons vécu l'un des conflits sociaux les plus éprouvants que nous n'ayons jamais connu.

Bref, l'OGBL a fait son travail. Il a défendu les intérêts des gens, par tous les moyens. De la façon dont il l'a toujours fait et comme il le fera toujours.

Mais pour cela, nous avons été attaqués de tous les côtés. On a tenté de nous isoler, de nous sortir du jeu. Mais nous n'étions pas isolés. Nous ne le sommes pas et nous ne le serons jamais.

D'autres ont lancé des offensives de charmes vis-à-vis de personnalités politiques. L'OGBL a lancé des offensives dans les entreprises, avec les gens, pour les gens. D'autres ont cédé sous la pression et mis la queue entre les jambes. L'OGBL ne s'est pas laissé démonter. D'autres ont perdu les élections sociales, l'OGBL les a remportées.

## — Dialogue social

Le nouveau gouvernement a annoncé qu'il tient fermement au dialogue social. Si c'est le cas, le gouvernement doit commencer par respecter le poids et l'importance de chaque syndicat à leur juste valeur. Notre syndicat n'en est pas juste un parmi d'autres.

Et ce gouvernement serait bien inspiré de ne pas ignorer qu'à l'occasion de l'élection de la Chambre des salariés, qui n'est pas une élection obligatoire, plus de 200 000 électeurs sont venus exprimer leur voix. C'est l'expression d'une participation politique qui ne peut pas être ignorée. En tant que vainqueur de cette élection, elle nous donne par ailleurs une légitimité que per-

sonne d'autre ici dans le pays ne peut faire valoir.

Et comme nous sommes encore dans une phase d'apprentissage de certains nouveaux ministres, je le dis avec une prudence diplomatique et sous une forme pédagogiquement transmissible: cher gouvernement, je vous prie de ne pas faire l'erreur de concevoir le dialogue social comme n'étant qu'une formalité. Ce dont nous avons besoin, ce sont des négociations politiques sérieuses.

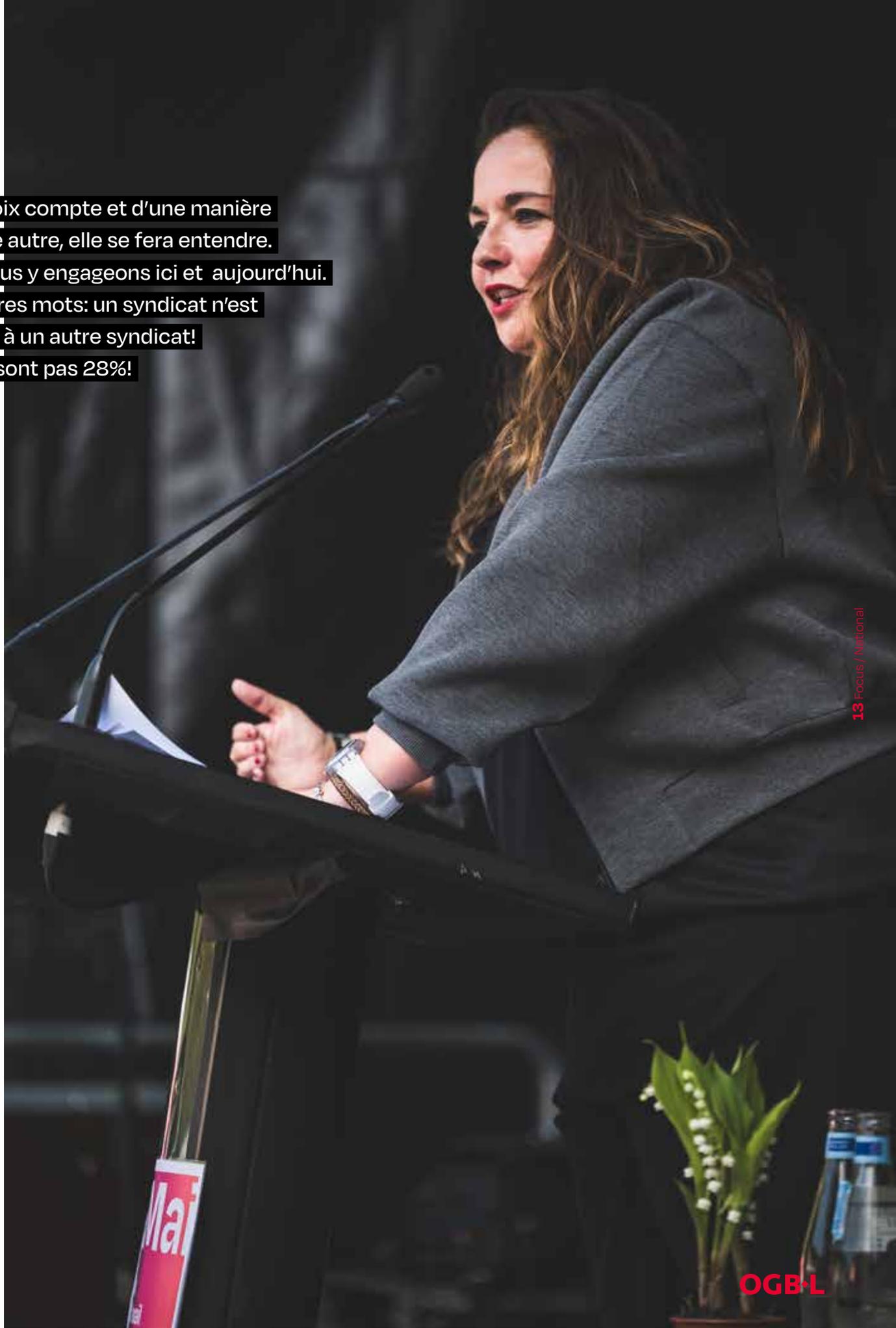
Et le gouvernement doit aussi toujours se rappeler et respecter la majorité absolue, ces 61%, dont dispose l'OGBL. Tout le reste serait un flagrant mépris de la volonté démocratique. Et cela serait mal perçu venant d'un gouvernement élu lui-même par moins de 50% des résidents luxembourgeois.

L'OGBL revendique une participation directe à tous les dossiers qui concernent les intérêts des salariés et des pensionnés. Lorsqu'il est question des pensions, lorsqu'il est question de notre droit du travail, lorsqu'il est question de la crise du logement, lorsqu'il est question de la réforme fiscale, lorsqu'il est question de l'Etat social en général, lorsqu'il est question de notre système de santé, lorsqu'il est question d'enseignement et lorsqu'il est question de politique climatique! Mais aussi lorsqu'il est question de politique salariale nationale, de réforme de la loi sur les conventions collectives et lorsqu'il est question de notre index.

Notre voix compte et d'une manière ou d'une autre, elle se fera entendre. Nous nous y engageons ici et aujourd'hui. En d'autres mots: un syndicat n'est pas égal à un autre syndicat! 61% ne sont pas 28%!

Ces 61% n'ont pas été respectés lors du diktat tripartite scandaleux de mars 2022

Notre voix compte et d'une manière  
ou d'une autre, elle se fera entendre.  
Nous nous y engageons ici et aujourd'hui.  
En d'autres mots: un syndicat n'est  
pas égal à un autre syndicat!  
61% ne sont pas 28%!



à l'encontre de l'OGBL. Cela ne doit plus jamais se reproduire.

Ceci est aujourd'hui le message à l'adresse du nouveau gouvernement et c'est aussi le message à l'adresse du syndicat minoritaire.

L'OGBL est disposé à travailler de façon constructive avec tous les syndicats, mais il n'est pas prêt à vendre ses valeurs.

## — Guerre et paix

2,44 billions de dollars! C'est un nombre à 13 chiffres ou pour le dire autrement: 2,44 millions de millions. Une somme inconcevable. C'est la somme qui a été investie en dépenses militaires au niveau mondial en 2023. Un record, un triste record.

Le mouvement syndical dénonce toute agression militaire. Ce que la Russie fait en Ukraine est hautement criminelle et rien ne peut l'excuser.

En tant que syndicalistes, nous souffrons avec les personnes en Ukraine et condamnons fermement les crimes de guerre commis contre le peuple ukrainien. Nous pensons aux milliers de familles ukrainiennes et russes innocentes, qui perdent leurs garçons et leurs filles dans cette guerre insensée.

Lorsqu'on est attaqué, on doit avoir le droit et pouvoir se défendre militairement. Mais la paix n'est possible que lorsque tout est fait pour donner une chance à la diplomatie et à la négociation.

La course à l'armement n'est certainement pas la solution pour rendre plus sûre la planète, qui est actuellement toujours plus fragile.

Le 1<sup>er</sup> mai est aussi la journée de la paix et c'est pourquoi cette journée remplit un rôle aussi important aujourd'hui, alors qu'une guerre meurtrière se déroule en Europe et que d'autres guerres grondent sur le globe.

Nous voyons tous les jours des images horribles et effrayantes qui témoignent des conditions inhumaines que subissent les victimes de guerre partout sur la planète.

On ne peut pas détourner le regard. Nous sommes tous concernés. Mais nous refusons d'accepter ces images comme étant une fatalité. Les guerres sont faites par des hommes et c'est pourquoi elles peuvent et doivent être arrêtées par les hommes.

Et c'est la raison pour laquelle l'OGBL revendique également un cessez-le-feu direct au Proche-Orient, la libération des otages et une large aide humanitaire directe pour les milliers d'enfants, de femmes et d'hommes qui sont victimes d'une guerre impitoyable à Gaza.

Il est inacceptable que des éléments radicaux des deux côtés rendent toute évolution pacifique quasiment impossible.

Il est de la communauté internationale, pour désamorcer la poudrière, de renforcer d'un côté comme de l'autre les forces raisonnables et modérées.



## — Néolibéralisme et extrême-droite

Notre modèle de société tant loué ne va pas bien. Le progrès social est remis en question. Oui, l'affaiblissement de l'Etat social se poursuit offensivement en de nombreux endroits. Dans de nombreux pays, la démocratie est attaquée sans gêne. Et les politiques d'austérité ont à nouveau le vent en poupe à travers toute l'Europe. C'est sur ce terreau que les partis conservateurs et réactionnaires, d'extrême-droite et fascistes gagnent en influence partout en Europe.

Il est de la responsabilité de l'ensemble des partis et mouvements politiques progressistes de se mobiliser contre ces évolutions dans notre société. Cela vaut évidemment aussi pour le mouvement syndical. Si nous ne nous défendons pas maintenant, alors nous risquons d'être emportés par quelque chose que nous ne voulons pas, qui s'oppose fondamentalement à l'intérêt général, qui détruit nos perspectives d'une vie bonne pour nous et pour les générations futures.

Oui, nous devons descendre dans la rue pour stopper les mouvements de droite et d'extrême-droite et défendre nos démocraties dans toute l'Europe. Mais je préviens: cela ne suffira pas! Cela n'apportera pas grand-chose, si nous n'éliminons pas





en même temps ce qui cause la progression des ennemis de la démocratie. Les inégalités sociales et économiques s'accroissent tous les jours dans nos pays et nos sociétés. Elles n'affectent pas seulement les couches sociales inférieures, mais entretemps aussi des pans de plus en plus larges des classes moyennes en Europe.

L'appauvrissement de pans de plus en plus large de la société, le déclassé social et l'absence de perspective qu'elles provoquent constituent le terreau fertile des évolutions politiques dangereuses et explosives telles que nous les connaissons dans de nombreux pays.

Même si le gouvernement se vante dans les discours de ne pas vouloir mener une politique d'austérité et continuer à maintenir un niveau élevé d'investissements publics – c'est bien un minimum et cela peut tout de même être questionner. Car même si certains ne nous en croient pas capables, nous aussi savons calculer: comment sera-t-il possible à l'avenir de tripler le budget militaire, d'équilibrer le budget, de rester en-dessous du seuil d'endettement de 30%, de réduire l'imposition des entreprises, d'alléger l'industrie des fonds par le biais de la taxe d'abonnement et même aussi de faire des cadeaux fiscaux aux personnes physiques s'il reste quelque chose? Comment sera-t-il possible de garantir

nos systèmes sociaux et de maintenir un niveau élevé d'investissement dans les infrastructures et le climat?

Des dépenses drastiques supplémentaires avec des recettes drastiquement revues à la baisse?! Permettez, cher gouvernement, que nous restions sceptiques. Et soyez conscients que nous veillerons à ce que ce ne soit pas nous, les salariés, qui paient demain pour votre chance loupée aujourd'hui si votre équation ne marche pas.

## — Fiscalité

Et cela ne date pas d'hier, mais au moins depuis avant-hier. Cela fait des décennies qu'on nous promet des réformes fiscales avec des allègements pour les gens, ... mais il ne s'est pas encore passé grand-chose. Et le nouveau gouvernement a aussi déjà reculer la réforme fiscale annoncée. (...)

La plus grande injustice consiste en ceci que l'on paie beaucoup, beaucoup plus d'impôts sur le salaire que sur les revenus du capital. Sur un salaire de 5000 euros, on paie 7 fois plus d'impôts que sur 5000 euros de dividendes. L'équité, c'est autre chose: le capital doit être imposé de la même façon que le travail.

Notre pays a besoin de recettes fiscales. Pour cela, nous devons aller chercher l'argent là où il est. Et il y a des endroits où il y en a beaucoup. Nous avons enfin besoin d'un véritable impôt sur le patrimoine, pas le simple mortel, mais pour ceux qui ont de vraiment beaucoup de patrimoine. Et ce n'est pas une question de jalousie. Mais pour que l'équation fonctionne, il faut que les super-riches contribuent au bien commun. Pas seulement au Luxembourg, mais aussi au Luxembourg.

Et nous avons besoin d'une imposition sérieuse des grandes propriétés foncières. Nous devons rendre la spéculation chère. Et nous devons cesser de faire des cadeaux fiscaux supplémentaires aux entreprises. L'imposition des entreprises a déjà été réduite à deux reprises sous le dernier gouvernement. Et le nouveau gouvernement conservateur-libéral veut remettre le couvert.

Et ici, ça ne va pas trainer, pas comme pour les personnes physiques. Les entreprises devraient déjà bénéficier d'un premier allègement fiscal directement l'année prochaine. Cela coûte 170 millions d'euros. Le patronat réclame ses dividendes de la part des partis patronaux. Et le gouvernement s'exécute!

L'OGBL demande quelque chose de tout à fait différent: une redistribution de la charge fiscale du bas vers le haut. Et cela signifie aussi très concrètement que nous avons besoin d'un nouveau barème fiscal, parce que les injustices sont évidentes ici aussi. Les couches de revenus inférieures et moyens doivent payer moins d'impôts. Les couches supérieures doivent en payer davantage. Le salaire social minimum doit être exonéré fiscalement.

Et pour finir, il faut que l'adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation soit enfin introduite. Si cela n'est pas fait, nous continuerons tous à perdre du pouvoir d'achat, encore et encore. Ca suffit, le gouvernement doit le faire tout de suite, maintenant!

## — Travailleurs frontaliers

Les choses doivent être justes aussi entre tous ceux qui travaillent au Luxembourg, peu importe qu'ils soient résidents ou frontaliers. Et cela est tout particulièrement important dans un pays où quasiment la moitié des gens qui travaillent sont des frontaliers. Dans un pays où dans tous les secteurs économiques nous sommes tellement dépendants du fait que nos collègues frontaliers parcourent des kilomètres de chez eux pour venir travailler ici.

Et malgré cela, nous sommes toujours à nouveau confrontés à des décisions politiques qui excluent ces plus de 250 000 salariés. Que ce soit au niveau des bourses d'études, de la gratuité des maisons-relais gratuites, de la gratuité des livres scolaires, de la gratuité des cantines, des différences en matière d'assurances sociales, de la fiscalité, ... Et ce ne sont que quelques exemples. (...)

L'économie luxembourgeoise a besoin de vous. La politique luxembourgeoise dit qu'il faut renforcer l'économie. Mais lorsque l'on dit cela, alors il faut être conséquent. Et quand les salaires augmentent dans les pays frontaliers, quand l'essence devient de plus en plus cher et que les transports publics sont insuffisants pour venir au Luxembourg à partir des communes où vous habitez, quand les bouchons quotidiens ne cessent de s'allonger, que le temps de travail en Allemagne, en France et en Belgique est plus court qu'ici, quand pour des raisons fiscales on ne peut pas faire autant de télétravail que les résidents au Luxembourg, quand en partie les heures supplémentaires sont davantage imposées, ... mais qui voudra à l'avenir encore venir travailler ici, pensez-vous, chers politiciens?

La politique doit se réveiller et agir urgemment dans tous ces domaines problématiques. Également contre l'avis des fédérations patronales, car il en va ici tout simplement de la capacité de fonctionner de tout le pays et pas seulement de l'une ou l'autre entreprise.

## — Salaires

Nous avons besoin de meilleurs salaires. Cela fait partie de notre cœur de métier de les négocier dans le cadre des conventions collectives. Et cela fait également partie de notre mission de nous engager pour que la politique veille à ce que les gens aient davantage de pouvoir d'achat. L'OGBL est le seul syndicat dans le pays qui a rempli ces missions ces dernières années.

Si l'index fonctionne aujourd'hui normalement et qu'aucune tranche d'index n'a été perdue, ce n'est que grâce à notre mérite et nous sommes fiers de notre syndicat qui a réussi à le faire avec ses membres, ses délégués du personnel et ses militants. Et si l'OGBL n'avait pas existé, nous aurions aujourd'hui un trou dans nos salaires et nos pensions en raison de toutes ces tranches d'index qui, sans l'OGBL, n'auraient pas été versées.

Et si l'idée de vouloir modifier ne serait-ce qu'un jota de la loi sur l'index traverse l'esprit d'un gouvernement, nous serons à nouveau là!

L'index empêche, qu'en raison de l'inflation, notre salaire réel ne passe sous les roues.

Les conflits sociaux et les grèves à l'étranger montrent ce qui se produit quand il n'y pas ce type d'instrument. Mais ils montrent aussi à quel point l'index est important pour la paix sociale au Luxembourg. Le directeur de la Chambre de Commerce et d'autres représentants du patronat sont bien rémunérés précisément pour ne pas vouloir le comprendre et pour toujours à nouveau créer de l'agitation autour de l'index.

Comme je l'ai dit, l'index est toujours et uniquement une compensation pour des pertes réelles de salaires. Mais si l'on veut la garantie que le salaire réel se développe avec la performance économique et que cette dernière ne disparaisse pas dans les poches des actionnaires et des propriétaires des entreprises, alors il faut aussi un système de conventions collectives fort.

Le préalable à un tel système n'est pas seulement un syndicat fort, mais également une loi sur les conventions collectives adaptées à l'époque. La loi actuelle n'est déjà plus adaptée depuis longtemps aux structures d'entreprises et aux secteurs d'activités d'aujourd'hui. C'est comme si nous étions encore au siècle dernier.

Le dernier gouvernement avait déjà prévu une discussion en vue d'une réforme dans son programme de 2018. Il ne s'est rien passé. Entretemps, il y a une directive européenne qui attend de chaque pays un plan d'action d'ici fin 2024 visant à atteindre un taux de couverture de convention collective d'au moins 80%. Le Luxembourg en est très loin, car actuelle-

ment nous nous situons autour de 50%. L'OGBL appelle le nouveau gouvernement à agir, dans le respect du dialogue social et de la négociation avec nous. Cela doit déboucher sur une initiative législative en vue d'une meilleure loi plus adaptée sur les conventions collectives.

Et je le dis aujourd'hui très clairement: une convention collective est un accord qui se négocie avec les syndicats nationalement représentatifs — et pas autrement. L'Europe l'a compris et les politiciens et représentants patronaux dans le pays feraient bien de le comprendre aussi très rapidement — eux qui fabulent de pouvoir négocier des conventions collectives tous seuls avec leurs salariés.

## — Droit du travail

Une détérioration de notre du droit du travail en matière de temps de travail est inacceptable. Nous devons travailler moins d'heures. Pas davantage. Le travail ne doit pas nous rendre malades. Nous avons besoin de bonnes conditions de travail et de bons salaires, d'emplois sûrs, également pour la prochaine génération.

Nous ne voulons pas et n'avons pas besoin d'un système de faux indépendants sans droits et sans assurances sociales, de CDD et de postes d'intérimaires à gogo, de conditions de travail précaires et de la peur constante d'être licenciés.

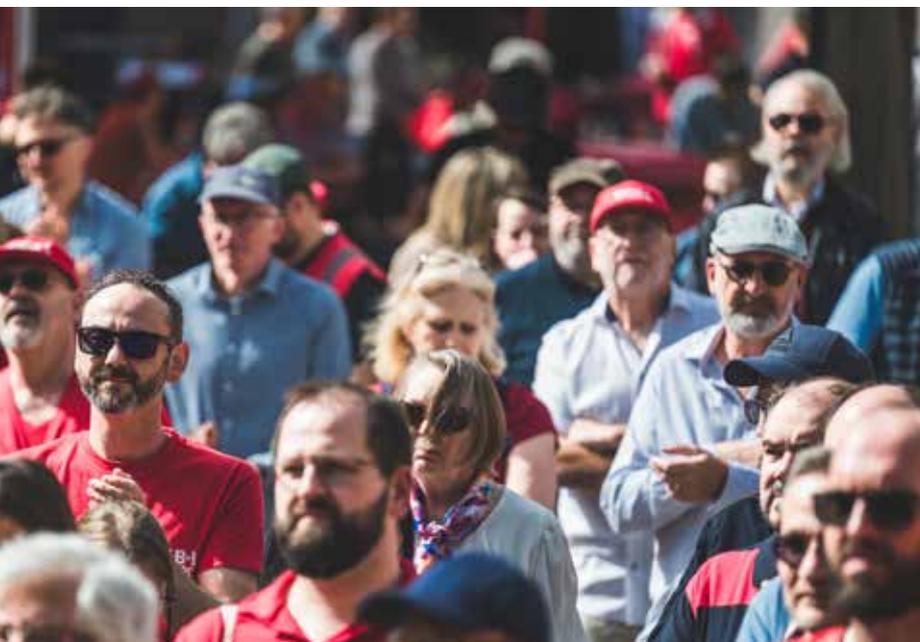
Sous la responsabilité du Commissaire européen luxembourgeois, une directive relative au travail des plateformes a enfin été adoptée. Elle est toute sauf parfaite, mais elle représente néanmoins une nette amélioration pour ceux qui jusqu'à présent ont dû travailler dans les conditions les plus précaires.

Nous appelons notre gouvernement à transposer désormais cette directive très rapidement en droit luxembourgeois, à savoir tout de suite. Nous avons déjà perdu trop de temps.

Nous revendiquons des emplois sûrs et de qualité, qui permettent d'obtenir un prêt auprès d'une banque. Et pour cela, nous avons besoin du syndicat, précisément à une époque où le patronat et ses amis politiques sont complètement désinhibés.

## — Tirer les leçons du Covid

L'OGBL a toujours été opposé à la délocalisation de la production d'importantes matières premières vers l'étranger. On s'est



souvent moqué de nous pour cette raison. La crise du Covid nous a désormais démontré dans quelle dépendance catastrophique nous nous sommes mis nous-mêmes avec cette politique. C'est la raison pour laquelle l'OGBL soutient tous les efforts tendant à une réindustrialisation de l'Europe comme du Luxembourg. Le site industriel Luxembourg doit être garanti. Trop d'emplois ont déjà été démantelés.

## — Pensions

La préservation des systèmes sociaux fait partie de l'ADN des syndicats. Et le système de pensions en fait partie. La première déclaration de Madame la ministre de la Sécurité sociale concernant les pensions ne laisse rien présager de bon. Nous nous heurtons à ces déclarations qui ont été faites sans qu'on ne nous ait demandé quoi que ce soit, sans avertissement et sans aucune consultation

Si les prévisions concernant le système de pensions — qui ont toujours à nouveau été faites périodiquement dans le passé — s'étaient avérées justes, nous nous serions déjà écrasés x-fois contre ce fameux mur des pensions.

Cela ne signifie pas qu'il ne faut pas se soucier de savoir comment ce très important pilier de notre Etat social doit être renforcé et préservé. Mais pas, comme certains politiciens et le patronat le souhaitent, en vue de travailler plus longtemps et de bénéficier de moins de pension. Et pas non plus en revendant notre système de pensions public à des assurances privées et commerciales. Quiconque se méprend sur notre système de pensions ouvre la porte à un approfondissement de la fracture sociale dans notre société.

Une *no-go*, une ligne rouge pour l'OGBL. Alors, nous descendrons dans la rue et irons encore plus loin si cela s'avère nécessaire. Notre mobilisation débute aujourd'hui! Encore une fois: nous ne refusons absolument pas une discussion sérieuse concernant la préservation des pensions, nous sommes même demandeurs. Mais nous ne tolérerons pas qu'on tente d'opposer les générations les unes contre les autres.

Celui qui dit aujourd'hui qu'il veut réformer le système des pensions dans l'intérêt des générations futures, sans indiquer où il va chercher des moyens supplémentaires, celui-là dit implicitement que les jeunes devront aller travailler plus longtemps pour en avoir moins plus tard.

C'est déjà le comble de l'hypocrisie lorsqu'on veut présenter la chose comme étant un service rendu dans l'intérêt des jeunes générations, alors que c'est précisément le contraire. Par ailleurs, préparer le terrain idéologiquement et imposer des coupes au niveau des pensions en insinuant que les pensionnés actuels en profiteraient au détriment des autres est extrêmement odieux.

La préservation du système de pensions luxembourgeois, l'un des meilleurs sur la terre, ne se ramène pas à une simple question d'examen de mathématiques, mais il s'agit d'un défi social et sociétal, qui demande plus qu'une multiplication des prestations avec les années et l'édification d'un mur imaginaire.

Par contre, il est peut-être temps par exemple d'ouvrir le plafond cotisable. Il n'y a pas de raison de ne pas le faire. C'est une manière de générer plus de recettes.

Sans oublier que ce n'est pas pour rien que nous disposons d'une réserve de plus de 23 milliards d'euros, une réserve qui représente 5,5 fois les dépenses annuelles. Et il existe encore plein d'autres leviers à discuter pour des recettes supplémentaires, si le gouvernement souhaite mener une discussion sur les pensions.

## — Défi climatique

A notre époque, il ne peut pas y avoir de discours du 1<sup>er</sup> mai qui ne rappelle pas le défi de la crise climatique face auquel nous sommes.

Il est évident que nous devons atteindre les objectifs climatiques que nous nous sommes fixés comme pays au niveau européen et même au niveau international. Et cela coûtera ce que ça doit coûter. La transition doit être façonnée socialement. Cela coûte également.

Et c'est la raison pour laquelle nous devons nous en donner les moyens. Dans ce contexte, il est déjà très préoccupant de voir que les investissements sont censés reculer dans les prochaines années. Cela n'est pas acceptable.

Car nous savons que si nous n'agissons pas aujourd'hui, cela coûtera encore plus cher. Et par-dessus tout, nous serons confrontés à des catastrophes humanitaires et des troubles sociétaux comme le monde n'en a jamais connus.

**Quiconque se méprend sur  
notre système de pensions  
ouvrera la porte à un  
approfondissement  
de la fracture sociale dans  
notre société. Un no-go,  
une ligne rouge pour l'OGBL.**

## — Logement

Si les gens qui sont mal-logés ou qui ne trouvent pas de logement dans le pays avaient l'argent, ou du moins un jardin, pour inviter les politiciens à des fêtes, peut-être qu'alors il y aurait aussi une politique de logement faite dans leur intérêt. Et non une politique de logement dans l'intérêt de ceux s'en mettent pleins les poches avec les propriétés foncières, immobilières et les terrains à bâtir.

Cela fait des décennies que les gouvernements n'ont rien fait. Au lieu de réguler le marché du logement, ils ont laissé libre marché cour à la spéculation et à l'enrichissement sur le marché du logement. La construction publique de logements est devenue un phénomène marginal. Cela a les conséquences que nous connaissons: des logements trop chers, une rétention spéculative de logements et terrains à bâtir, des cadeaux fiscaux en particulier pour les multipropriétaires de terrains et logements.

Et le gouvernement actuel reste également fidèle à son dogme idéologique: de nouveaux cadeaux fiscaux avant tout pour ceux qui ont beaucoup d'argent. (...)

L'OGBL revendique que la construction de milliers, voire de dizaines de milliers de logements destinées à la location vaille comme priorité jusqu'à 2040. L'OGBL revendique que soit enfin mis en œuvre une politique conséquente pour lutter contre la spéculation et la concentration dans des mains privées de terrains et d'immobiliers. L'OGBL revendique davantage d'aides publiques, mais pour les gens, afin qu'ils puissent acheter un logement propre. Et l'OGBL revendique une loi sur le bail à loyer qui lie les loyers à l'évolution moyenne des revenus de la population. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra mettre un terme au creusement fatal de l'écart entre revenus et loyers, tel que nous le connaissons aujourd'hui■

# La Fête du Travail & des Cultures a été à nouveau un succès!

Le 1<sup>er</sup> mai, c'est également une fête. Et comme tous les ans, l'OGBL a également organisé cette année en collaboration avec l'abbaye de Neumünster sa traditionnelle Fête du Travail et des Cultures. Même le soleil était cette année de la partie. Plusieurs milliers de personnes venant de toutes les couches de la population, d'origines et de nationalités différentes se sont ainsi retrouvés le 1<sup>er</sup> mai au Grund pour profiter d'une large offre gastronomique et d'un programme culturel, comme toujours de très haute qualité où jeunes et moins jeunes y ont trouvé leur compte. Les visiteurs ont ainsi pu assister tout au long de la journée à de nombreux concerts, spectacles, lectures, ateliers pour enfants et expositions.





Découvrez  
toutes  
les photos

OGB·L

Actualités en matière d'énergie en collaboration avec ISTA

# Évolution des prix de l'énergie 2024/2025

**La dernière période de chauffage est terminée et une grande partie des décomptes de chauffage pour l'année 2023 ont déjà été établis. Nous constatons que les prix de l'énergie sont toujours très élevés, mais que leur augmentation continue d'être freinée grâce aux aides de l'État.**

Ces aides de l'État seront en toute vraisemblance supprimées après le 31/12/2024 et les premières prévisions de STATEC sur l'évolution des prix sont disponibles les chiffres actuels datent de mai 2024.

Le prix du litre de mazout se situe actuellement entre 85 et 90 centimes, TVA comprise. Ici, l'aide actuelle de l'État a déjà baissé de 15 centimes.

Le prix du m<sup>3</sup> de gaz naturel se situe actuellement entre 80 cts et 1€, TVA comprise, selon le fournisseur, tandis que les tarifs pour les produits écologiques se situent dans la fourchette de prix supérieure. Pour l'accès au réseau et les coûts d'utilisation du réseau (actuellement pris en charge par l'État), nous observons déjà une réduction d'env. 25 centimes.

Le prix du kW/h se situe actuellement, selon le fournisseur, entre 15 et 22 centimes, TVA comprise, ce qui correspond au niveau de prix fixé par l'État en 2022. Les subventions s'élèvent actuellement à 11,55 centimes.

Il y a maintenant plusieurs scénarios pour 2025, qui continuent de dépendre de la future situation géopolitique.

Une chose est sûre: les prévisions les plus favorables annoncent qu'il faut s'attendre au moins à une augmentation du prix du gaz de 10 % et une augmentation du prix de l'électricité de 45 %<sup>1</sup>, tandis que le mazout pourrait diminuer de 20 %. Mais cette évolution pourrait aussi être beaucoup moins favorable (plus cher) pour nous!

Notre étude (<https://heiz-o-meter.de>), menée en Allemagne et dans laquelle nous avons analysé les données de consommation d'environ 380 000 ménages au cours des deux dernières périodes de chauffage (septembre-mars), a confirmé qu'au cours de la dernière année, les ménages avaient consommé 5 % de plus que l'année précédente (ces données ont déjà été corrigées en fonction de la température).

C'est pourquoi il reste très important que nous continuions tous à faire tout ce que nous pouvons pour économiser de l'énergie à la maison (dans la famille) et au travail.

<sup>1</sup> Cet article a été rédigé avant le discours sur l'état de la Nation du Premier ministre Luc Frieden, qui a annoncé un plafonnement de la hausse du prix de l'électricité de 30 %, ce qui reste toujours une hausse considérable.



# Pour une Europe juste, démocratique et sociale!

Le 6 juin dernier, soit trois jours avant la tenue des élections européennes, les syndicats de la Grande Région ont défilé symboliquement entre Perl en Allemagne et Schengen au Luxembourg, sous l'égide du Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIGR), pour réclamer une Europe juste, démocratique et sociale. Profondément proeuropéens, les syndicats jettent néanmoins un regard très critique sur l'évolution de la situation dans l'Union européenne depuis plusieurs années.

Dans leurs discours, Nora Back, la présidente de l'OGBL, Timo Ahr, le vice-président du DGB Rhénanie-Palatinat/Sarre (Allemagne), Denis Schnabel, le secrétaire de la CGT Grand Est (France) et Joël Thiry, le secrétaire de la FGTB (Belgique) ont tous plaidé pour que l'Europe devienne enfin plus juste et plus sociale, un projet pour la paix. Les syndicalistes ont notamment revendiqué une imposition plus juste des grandes fortunes, de meilleurs salaires pour les travailleurs, des instances décisionnelles plus démocratiques et plus transparentes ainsi que l'abandon des politiques d'austérité qui au fur et à mesure ont détruit les services et les infrastructures publiques qui constituent pourtant le socle d'un État qui fonctionne. Les représentants syndicaux ont également appelé à participer aux élections européennes et à voter pour les forces progressistes et démocratiques et contre l'extrême-droite, l'ennemie de la démocratie et des syndicats.

Le Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIGR), c'est plus de 600 000 membres à travers l'OGBL et le LCGB (Luxembourg); la CGT, la CFDT et la CFTC (Grand Est - France), le DGB (Rhénanie-Palatinat/Sarre - Allemagne) et la FGTB et la CSC (Wallonie/Belgique) ■



# 112<sup>e</sup> Conférence internationale du travail à Genève

À l'occasion de la 112<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail (CIT), les délégations des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) se sont réunies à Genève du 3 au 14 juin 2024 afin d'aborder des questions importantes relatives au monde du travail.

La Commission des normes, chargée de veiller à ce que les normes adoptées par l'OIT soient respectées et mises en œuvre par les États membres, a examiné cette fois-ci 24 cas individuels. Il a notamment été constaté que des conventions et recommandations fondamentales parmi les plus importantes pour la protection des droits des travailleurs, telles que la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection des droits syndicaux et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, sont de plus en plus souvent attaquées. À cela s'ajoute le fait que plusieurs gouvernements se rangent davantage du côté des organisations patronales, compliquant ainsi les discussions entre syndicats, employeurs et gouvernements. Enfin, l'affaiblissement du système de contrôle de l'OIT et la politisation croissante des débats au sein de l'OIT, qui ne permettent plus de prendre des décisions sur la base de critères objectifs et des principes de justice sociale, sont de plus en plus responsables du non-respect des droits des travailleurs selon les représentants des travailleurs.

Une première discussion a eu lieu au sein de la commission normative sur la protection contre les risques biologiques en vue d'élaborer de nouvelles normes internationales, notamment sous la forme d'une convention et d'une recommandation sur les risques biologiques sur le lieu de travail. Là encore, les discussions avec les représentants des employeurs se sont avérées difficiles, ceux-ci s'étant prononcés depuis le début contre une convention, mais plutôt en faveur d'une recommandation non contraignante. Les représentants des travailleurs au sein cette commission se sont cependant montrés assez satisfaits de la bonne coopération avec les gouvernements et ont obtenu des résultats significatifs, notamment la prise en compte de la santé physique et mentale et du bien-être général des travailleurs en ce qui concerne les risques biologiques, des dispositions liées à l'environnement, en particulier la nécessité de



prendre en compte l'impact des risques climatiques et environnementaux sur la sécurité et la santé au travail, des mesures visant à protéger les revenus des travailleurs en cas d'isolement ainsi que des ressources adéquates pour les inspecteurs du travail.

Ayant engagé cette année la troisième discussion, au sein de la commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, les États membres de l'OIT ont adopté des conclusions dans lesquelles ils répètent que le respect des droits de l'homme, l'état de droit et les libertés démocratiques sont des conditions essentielles pour que les principes et les droits fondamentaux soient pleinement mis en œuvre sur le lieu du travail. Cela implique bien évidemment aussi un engagement clair en faveur du dialogue social tripartite, la reconnaissance de la négociation collective et de la liberté syndicale ainsi que le respect des droits fondamentaux dans le cadre de la transition verte, digitale et démographique.

Enfin, au sein de la commission chargée de la discussion générale sur le travail décent et l'économie



du soin les participants ont souligné les lacunes qui persistent dans ce domaine, notamment en ce qui concerne le financement et la mise en œuvre de mesures garantissant l'accès aux soins de qualité. L'amélioration de l'économie de soin ne peut se faire qu'à travers des politiques pertinentes, notamment en matière d'emploi, de protection sociale, de formations, de compétences, d'apprentissage et par le biais d'une augmentation des investissements publics.

Outre les travaux des différentes commissions, le forum inaugural de la coalition mondiale pour la justice sociale et l'élection du nouveau conseil d'administration de l'OIT étaient également à l'ordre du jour de la 112<sup>e</sup> CIT.

L'OGBL était représenté à la 112<sup>e</sup> CIT par Véronique Eischen, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, Jean-Claude Reding, vice-président de la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) et Sónia Neves, responsable du département des Immigrés de l'OGBL. Le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) était représenté quant à lui par Katia Neves ■



# CCT SIGNÉES

## Lux-Airport

360 salariés

Syndicat Aviation Civile (délégués OGBL: 4/7)

Durée de la CCT: 01.01.2025 au 31.12.2027

**Evolutions salariales:** nouvelle grille de salaires avec des débuts de carrière substantiellement plus élevés et une progression salariale plus attractive pour toutes les catégories de salaire / redéfinition des catégories de salaire & extension du nombre d'échelons de 25 à 28

**Prime:** versement d'une prime unique en mai 2024 de 2 200€ à chaque salarié

**Autre:** intégration dans le salaire de la prime de risque qui était payée par jour de travail effectif- cette intégration a pour effet que cette prime sera indexée, ajoutée au 13<sup>e</sup> mois, prise en compte dans le calcul des suppléments de salaire, et payée lors des périodes de congés, de maladie, etc.



## Leclerc (ex-Match)

520 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 11/12)

Durée de la CCT: 01.06.2024 au 31.05.2027

**Rémunération:** mise à jour et adaptation des grilles salariales

**Primes:** redéfinition de la modalité de la gratification de fin d'année, venant souligner la confiance en l'avenir de l'entreprise

**Temps de travail:** limitation de la coupure non rémunérée à une heure au lieu d'une heure et demie / précision des modalités de pointage / fermeture à 16h30 au lieu de 17h les veilles de Noël et du Nouvel An, permettant aux salariés de profiter davantage des fêtes de fin d'année

**Autres:** précision des modalités concernant le télétravail pour le personnel administratif / instauration d'un article sur le droit à la déconnexion



Signature de la première  
convention collective sectorielle

# Accord historique dans le secteur de la restauration collective

L'OGBL, en tant que syndicat majoritaire et porte-parole dans le secteur, le LCGB et la fédération patronale FEDIL Catering, ont signé le 11 avril 2024, après 20 ans de discussions et 3 ans de négociations, la première convention collective sectorielle venant couvrir les 3000 salariés que compte le secteur de la restauration collective.

**La convention collective sectorielle prévoit, entre autres:**

- Des augmentations salariales linéaires de 0,8% / mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et de 0,7% / mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour tous les salariés touchant un salaire mensuel brut entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés.
- Une adaptation des salaires se situant entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés lors d'un ajustement du salaire social minimum pour salariés non qualifiés décidée par le gouvernement luxembourgeois.

- 1 jour de congé supplémentaire pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté de services continue de 10 ans.
- La possibilité d'une période de référence annuelle en matière de temps de travail pour les salariés occupés dans des structures impactées par les vacances scolaires du Luxembourg.
- La gratuité des repas dès l'entrée en service.

- Majoration du travail du dimanche à 70%.
- Majoration des jours fériés à 100%.
- Des règles claires en cas de transfert de contrats de travail des salariés.

La convention collective sectorielle a été conclue pour une durée de 3 ans et sera alors applicable jusqu'au 30 avril 2027.

L'OGBL se félicite évidemment de cet accord dont le mérite revient exclusivement à ses délégués et militants sur le terrain, qui se sont mobilisés sans relâche pour obtenir leur première convention collective.

L'OGBL se félicite aussi de ce pas supplémentaire vers un taux de couverture plus important de conventions collectives dans le pays.



## Heintz van Landewyck & Landewyck Tobacco

370 salariés

**Syndicat Chimie (délégués OGBL: 7/9)**

**Durée de la CCT:** 01.01.2024 au 31.05.2025

**Augmentations salariales:** à l'exception des cadres de l'entreprise, tous les salariés bénéficieront d'augmentations salariales (+2% pour les métiers manuels et + 4% pour les métiers artisanaux et les autres métiers dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024 & +0,65% pour les métiers manuels et 1,65% pour les métiers artisanaux et les autres métiers dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> juin 2025)

**Primes:** toutes les primes d'astreinte sont revalorisées (nuit entre le lundi et le vendredi: 40 €; samedi: 40 €; dimanche: 80 €; jour férié: 80 €)

## Avancées historiques

# La nouvelle convention collective de travail sectorielle des assurances



Ce n'est pas sans fierté que le syndicat Sec-teur financier de l'OGBL annonce la conclusion de négociations fructueuses qui ont abouti à une nouvelle convention collective de travail (CCT) dans le secteur des assurances.

En effet, nous avons su améliorer les aspects financiers de façon structurelle et substantielle.

Il faut savoir que les salariés des compagnies d'assurance bénéficient de barèmes de salaires prévoyant une évolution salariale automatique au moins tous les 3 ans de presque 1.5%, ainsi que d'une prime de ménage mensuelle. Se rajoute alors une prime de conjoncture forfaitaire.

Pour les trois prochaines années, nous avons pu négocier une révision substantielle de cette prime de conjoncture, notamment pour rattraper le retard indiciaire de ce forfait et nous avons pu augmenter les barèmes de façon structurelle et substantielle.

Ces négociations, menées avec une détermination sans faille et dans un esprit de coopération ont abouti à des avancées significatives pour les salariés du secteur des assurances.

La nouvelle CCT Assurances, conçue pour améliorer les conditions de travail et promouvoir le développement professionnel des salariés du secteur, comporte plusieurs avancées majeures:

### **Employabilité et sécurisation du parcours professionnel**

Nous avons réussi à négocier une amélioration substantielle des primes d'insertion

et de perfectionnement, renforçant ainsi notre engagement envers la formation continue et le développement professionnel. Chaque salarié bénéficiera désormais d'une allocation annuelle de 40 heures de formation, garantissant leur insertion et leur perfectionnement professionnel tout au long de leur carrière.

### **Réinstauration de barèmes attractifs**

Des augmentations salariales significatives ont été convenues:

**Groupes 1 et 2:** une augmentation impressionnante de 6% a été approuvée pour les seuils de départ ainsi que pour les seuils 1 et 2;

**Groupes 3 et 4:** une augmentation notable de 4%;

**Groupes 5 et 6:** Une augmentation appréciable de 3% a été établie.

### **La prime de conjoncture revue à la hausse**

La prime de conjoncture a été revue à la hausse pour combler les tranches indiciaires quant au passé: 2024: +15%; 2025: +15% + 1%; 2026: +15% + 2%

### **Une prime d'attractivité remarquable**

Afin de renforcer l'attractivité du secteur, la prime d'attractivité a été revisitée de manière avantageuse:

2024: 500€; 2025: 400€; 2026: 400€;

### **Veille des impacts sociaux de l'AI sur les fonctions existantes**

La commission paritaire analyse, cartographie, vérifié et ajuste les fonctions existantes par rapport à des impacts sociaux potentiels face au développement de l'intelligence artificielle dans le secteur.

### **Un dialogue social renforcé**

Toute entreprise doit négocier des accords contenant des formes plus souples de travail et traiter également des mesures sociales, voire de santé, concernant notamment l'absence menstruelle et l'endométriose.

Le délégué à la santé et à la sécurité se voit désormais accorder d'office un crédit d'heures hebdomadaire, renforçant ainsi le dialogue social et la sécurité au travail.

### **Un pas décisif vers l'avenir**

Cette nouvelle convention collective, fruit de négociations constructives et d'un dialogue social soutenu, représente un progrès considérable pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de l'assurance. Elle témoigne de l'engagement de l'ACA et des partenaires sociaux en faveur du bien-être des salariés et du développement durable de l'industrie.

L'OGBL remercie chaleureusement tous les partenaires impliqués pour leur collaboration et leur volonté de trouver des solutions justes et équilibrées. Nous restons déterminés à poursuivre nos efforts pour améliorer constamment les conditions de travail et de vie des salariés du secteur des assurances.

# Uber, symbole du dumping social, arrive au Luxembourg

**L'OGBL  
exige des  
garanties  
pour les  
travailleurs**

**La multinationale Uber a conclu un partenariat avec l'entreprise de taxis luxembourgeoise Webtaxi afin de lancer ses services au Luxembourg.**

La plateforme Uber a été au cœur de nombreuses controverses ces dernières années, car employant de faux travailleurs indépendants afin d'échapper aux salaires minimums et aux cotisations sociales des pays où elle s'est implantée. Dans la plupart des pays où Uber s'est installé, la plateforme a également contribué à l'érosion du secteur des taxis, avec des pratiques de concurrence déloyale, pratiquant par exemple des prix si bas qu'ils représentaient en réalité des ventes à perte, avant de les augmenter après s'être érigé en monopole de fait.

Même la grande promesse d'Uber — la baisse des prix — a donc constitué un mensonge dans les pays concernés, alors que la plateforme proposait en même temps des conditions de travail épouvantables aux conducteurs.

Au Luxembourg, Uber a annoncé vouloir respecter la législation nationale en employant exclusivement des personnes détentrices d'une carte de chauffeur de taxi.

Ceci n'exclut cependant pas encore explicitement l'emploi de faux indépendants.

L'arrivée d'une multinationale connue pour ses pratiques de dumping social dans un secteur, où aujourd'hui déjà de nombreux acteurs ne respectent pas le droit du travail et la convention collective sectorielle, reste une source d'inquiétude. Et ce, d'autant plus avec une ministre de la Mobilité libérale qui salue déjà d'avance l'arrivée d'Uber.

Pour l'OGBL, Uber reste malgré toutes ses promesses une entreprise avant tout synonyme de dumping social comme aucune autre.

L'OGBL revendique par conséquent des mesures plus intenses de lutte contre le dumping social dans le secteur des taxis et des véhicules de location avec chauffeurs, et notamment:

- plus de contrôles dans les entreprises
- l'introduction de nouvelles sanctions, jusqu'à la perte de licence pour les entreprises en cas de non-respect du droit de travail et de la convention collective
- l'introduction immédiate de la proposition de loi relative au travail fourni par le biais d'une plateforme numérique élaborée par la Chambre des salariés afin de garantir aux travailleurs des plateformes de bénéficier du salaire prévu par la convention collective, de congés et d'une sécurité sociale.



# Suivi de l'accord tripartite sidérurgique LUX 2025

## L'OGBL se dit globalement satisfait de l'état d'avancement des projets

Le 5 juin 2024 s'est tenue la troisième réunion du «Comité de suivi des investissements et des effectifs» de l'accord tripartite sidérurgique LUX 2025, en présence du ministre de l'Économie, Lex Delles, et du ministre du Travail, Georges Mischo, ainsi que des syndicats et de la direction d'ArcelorMittal. Cette réunion a permis de faire le point sur l'état d'avancement des projets retenus dans l'accord signé en janvier 2021.

En tant que syndicat majoritaire dans le secteur de la sidérurgie, l'OGBL a évidemment aussi participé à cette réunion qui est venue confirmer que les engagements d'ArcelorMittal envers les salariés et les pouvoirs publics sont actuellement presque intégralement respectés. Cet accord illustre la robustesse du dialogue social luxembourgeois, qui a permis au secteur de la sidérurgie de surmonter de nombreux défis depuis la fin des années 1970 sans pour autant pénaliser les salariés.

### — Le maintien de l'emploi avant tout!

ArcelorMittal compte actuellement un peu moins de 3 200 salariés au Luxembourg. Les réorganisations prévues par ArcelorMittal envisagent que d'ici fin 2025, les effectifs diminuent jusqu'à environ 3 000 salariés, contre 3 500 salariés encore en 2020. Ces chiffres concernent uniquement le périmètre sidérurgique (c'est-à-dire: les administrations, Belval, Differdange, Dommeldange et Rodange) et la tréfilerie de Bissen.

Tout en soulignant qu'il ne pourra jamais se satisfaire de suppressions de postes, l'OGBL souligne néanmoins que le recours à divers instruments comme les préretraites, la cellule de reclassement (CDR) et les réaffectations ont permis d'éviter un plan social.

Paradoxalement, malgré le sureffectif identifié par l'entreprise, ArcelorMittal est constamment à la recherche de nouveaux salariés en raison des réorganisations et des départs difficiles à remplacer, dans un contexte marqué par une pénurie de main-d'œuvre. Environ 700 salariés ont quitté l'entreprise en un peu plus de trois ans. Ces départs ne sont pas directement liés aux transformations prévues par l'accord. Cette situation inédite est très préoccupante pour l'OGBL, car elle impacte négativement les conditions de travail des salariés au Luxembourg et pose un certain nombre de problèmes au niveau de la transmission des savoirs.

### — ArcelorMittal maintient le cap au niveau des investissements

ArcelorMittal s'est engagé à investir entre 165 millions d'euros (engagement minimum) et 205 millions d'euros (engagement maximum) au cours des cinq années sur lesquelles porte l'accord (2021-2025). Au bout de trois ans, le seuil minimum a déjà été dépassé, et le niveau des investissements s'approche désormais du seuil maximum. À ce stade, l'OGBL constate donc que l'entreprise respecte ses engagements en matière d'investissements pour les sites du périmètre sidérurgique. Néanmoins, l'OGBL exprime des réserves concernant la tréfilerie de Bissen, où aucun investissement d'avenir n'a été réalisé à ce jour.

Des projets d'investissements supplémentaires (ne relevant pas de l'accord) ont également été présentés lors de la réunion: réduction des émissions dif-



fuses à Differdange et modernisation de l'aciérie de Belval qui s'inscrivent dans les projets de décarbonisation du groupe.

### — L'avenir des activités d'Arcelor-Mittal au Luxembourg

L'OGBL continue de surveiller de très près le site de Dommeldange, afin de garantir la pérennité des emplois et la transmission du savoir-faire, tout en veillant au respect des garanties données par le groupe quant au maintien des activités STAF (souder, tourner, ajuster, fraiser). En amont de ce comité de suivi, la direction et les représentants du personnel ont décidé d'organiser une réunion spécialement dédiée à Dommeldange afin de faire un état des lieux de la situation et d'établir un plan d'actions. Ceci vient confirmer l'intention d'ArcelorMittal de vouloir valoriser et maintenir ces compétences au sein de la division «Long Products Luxembourg».

Quant à Bissen, malgré les promesses et les belles annonces d'investissements, toutes les inquiétudes soulevées précédemment semblent malheureusement se concrétiser. Les investissements peinent en effet à arriver. La situation financière est préoccupante et inquiète les salariés autant que l'OGBL. Le seuil promis de 322 emplois maintenus à Bissen d'ici la fin 2025 n'est actuellement déjà plus respecté. Aujourd'hui, le site ne compte en effet déjà plus que 276 salariés. Le groupe demande par ailleurs davantage d'efforts et un «plan de redressement» qui ne sont pas prévus par l'accord existant. L'OGBL ne peut que constater que le site traverse actuellement une crise sans précédent et qu'une réaction est indispensable! Face à ce constat, il a été retenu, lors de la réunion, de constituer dans les meilleurs délais un groupe de travail tripartite visant à mettre en place un avenant à l'accord LUX 2025 afin de pérenniser le site de Bissen et les emplois qui en découlent. Dans ce contexte, une visite du site sera effectuée avec les ministres.

Concernant la construction du bâtiment au Kirchberg devant accueillir le nouveau siège de l'entreprise, les travaux devraient en principe s'achever dans les délais prévus.

### — Engagements presque intégralement tenus

Dans un contexte très incertain, marqué par des crises multiples, le groupe ArcelorMittal se porte plutôt bien et les activités au Luxembourg, à une exception près, contribuent activement à cette situation. Pour l'OGBL, ceci est rendu possible uniquement grâce aux salariés et au maintien d'un dialogue social de qualité. L'OGBL continuera à accompagner de près les réorganisations et les transformations, en veillant au respect des intérêts des salariés.

L'OGBL continuera également à revendiquer davantage d'investissements au Luxembourg, aussi bien au niveau de la santé et la sécurité des salariés, que dans les outils de production, ou bien encore au niveau du personnel accompagnant toutes ces évolutions.

Enfin, l'OGBL tient à remercier les ministres Lex Delles et Georges Mischo, ainsi que leurs équipes respectives, pour leur engagement et leur réactivité dans l'accompagnement de cet accord tripartite couvrant le secteur de la sidérurgie et la tréfilerie de Bissen ■



# L'OGBL revendique le maintien des lignes de bus usines pour Goodyear

L'OGBL a fait partie du groupe de travail mis en place par le ministère de la Mobilité, mais a refusé de donner son accord à la suppression de ces lignes



**Par voie de communiqué, le ministère de la Mobilité et des Travaux publics, le LCGB et la FEDIL ont annoncé qu'ils donnent leur accord pour supprimer une dizaine de lignes de bus qui desservaient jusqu'à présent les usines autour de Colmar-Berg, dont notamment les sites de Goodyear.**

L'OGBL a fait partie du groupe de travail mis en place par le ministère de la Mobilité, mais a refusé de donner son accord à la suppression de ces lignes.

En effet, l'OGBL revendique non seulement le maintien des lignes, mais aussi une augmentation de celles-ci afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de se rendre sur le lieu de travail par le biais des transports publics, notamment en vue du déménagement de l'entreprise Rotarex de Lintgen vers Roost prévu pour l'année prochaine et qui fera augmenter de 900 à 1 000 le nombre de salariés devant se rendre dans cette zone.

La décision du ministère est d'autant plus incompréhensible qu'en août 2023, les bus ont été remplacés par des camionnettes à 7 places, ce qui a déjà entraîné des économies.

Supprimer ces lignes de bus aura pour conséquence qu'un certain nombre de salariés seront désormais contraints de recourir à leur propre véhicule pour se rendre au travail. Une situation qui ne va pas sans poser un certain nombre de difficultés pour les salariés, car non seulement les parkings de Goodyear sont souvent déjà saturés, mais la consommation d'essence à laquelle ils ne pourront échapper engendrera évidemment des coûts supplémentaires pour les salariés.

Selon les informations dont dispose l'OGBL, la suppression des lignes de bus ne devrait pas entraîner de perte d'emplois chez les chauffeurs de bus, mais l'OGBL reste très vigilant à ce sujet. ■

# Les syndicats sauvent un tiers des emplois menacés

**L'OGBL et le LCGB ont signé le 13 mai 2024 un plan social avec la direction de Tarkett GDL à l'issue d'après négociations qui ont notamment permis, grâce à l'engagement des délégués et des syndicats, de réduire sensiblement le nombre de licenciements prévus initialement.**

Le 23 avril dernier, la direction de l'entreprise avait en effet annoncé vouloir licencier 126 des 562 salariés travaillant sur son site de Clervaux et ce, malgré le fait qu'un plan de maintien dans l'emploi, tout juste homologué par le ministère du Travail, ait été conclu récemment avec les syndicats. La direction avait motivé sa décision par l'arrêt de sa ligne d'enduction 4M d'ici la fin de l'année, en raison d'une conjoncture difficile.

Dans le cadre des négociations menées avec la direction, les syndicats ont finalement pu réduire le nombre de salariés concernés par le plan social qui passe de 126 à 91. Un chiffre qui est d'ailleurs encore susceptible de diminuer sensiblement dans les semaines et mois à venir. En effet, un certain nombre de salariés concernés devrait pouvoir bénéficier d'une préretraite-ajustement, sans oublier d'éventuels départs volontaires.

Parmi les mesures négociées par les syndicats dans le cadre de ce plan social, on peut noter:

- une garantie d'emploi jusqu'au 31 décembre 2026 pour l'ensemble des salariés restants
- une incitation financière aux départs volontaires
- le recours à la préretraite-ajustement (sous réserve bien évidemment d'un accord avec le ministère du Travail)
- des indemnités extralégales (composées d'un montant fixe ainsi que de montants variables en fonction de l'ancienneté, de l'âge, de la performance et de la présence)
- la mise en place d'un budget dédié au reclassement professionnel
- des possibilités de formation, voire de reconversion, visant une réaffectation des salariés à l'intérieur de l'entreprise
- une aide à la recherche d'un nouvel emploi

La direction de Tarkett s'engage également à entreprendre les démarches nécessaires afin que les salariés puissent bénéficier de l'aide au réemploi, ainsi que de l'exemption fiscale des indemnités extralégales. Les dirigeants de l'entreprise se sont en outre engagés à aider les salariés dans leurs démarches administratives.

Enfin, les syndicats et la direction ont demandé à rencontrer les représentants du ministère du Travail

afin de discuter de la mise en place d'un plan de pré-retraites-ajustement pour les années 2024 et 2025.

Les syndicats ainsi que les représentants du personnel restent évidemment à l'entière disposition des salariés pour les accompagner tout au long de la durée d'application de ce plan social ■



## Les frontaliers belges se mobilisent

Sachant qu'un grand nombre de salariés de Tarkett sont des résidents belges, la section des frontaliers belges de l'OGBL se sont aussi largement mobilisés dans le cadre de l'annonce de la direction de Tarkett de vouloir procéder à un plan de licenciements, en multipliant notamment des échanges avec certaines autorités belges voisines dont les bourgmestres des communes frontalières, le FOREM (Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi), mais aussi l'ADEM côté luxembourgeois.

En Belgique, le décret wallon empêche la création d'une cellule de reconversion lorsque l'entreprise n'est pas située sur le territoire wallon. L'OGBL a contacté dans ce contexte le cabinet de la ministre wallonne de l'emploi, mais l'approche des élections a empêché toute initiative visant à modifier ce décret. L'OGBL ne lâche pas ce combat pour autant et reviendra à la charge pour que les travailleurs frontaliers ne soient pas exclus de ce dispositif wallon dès que le nouveau gouvernement sera en place.

Grâce au dialogue constructif initié par l'OGBL, des séances des séances d'informations communes des organismes des deux pays doivent être réalisées dans l'entreprise les 2 et 9 juillet. La FGTB s'est également engagée avec l'OGBL à organiser à Bastogne des permanences dédiées en un seul endroit pour la réalisation des démarches administratives.

Le FOREM s'est aussi engagé, pour les travailleurs qui le souhaitent, à mettre en place un accompagnement spécifique pour les salariés de Tarkett sous forme de groupes de travail. En fonction de la répartition géographique des travailleurs, ces groupes pourront avoir lieu dans différents bureaux du FOREM.

# Plan social à la New York Mellon Bank

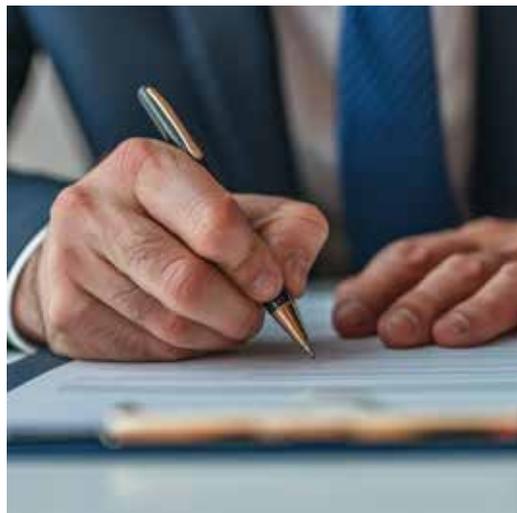
Les syndicats OGBL, LCGB et ALEBA, aux côtés des délégués du personnel, ont signé le 29 mai dernier un plan social pour 36 salariés de The New York Mellon Bank.

Cet accord a été conclu après plusieurs séances de négociations entre les différentes parties, suite à l'annonce par l'entreprise de licenciements imminents. Les principales raisons des licenciements résident dans le besoin de l'entreprise de réajuster ses dépenses en réponse aux pressions économiques actuelles. La raison est purement stratégique et affecte l'entreprise et ses filiales à l'échelle mondiale.

Le plan de redressement de l'entreprise implique le déplacement de certains rôles vers l'Inde et la Pologne, s'alignant sur une stratégie de localisation plus large pour réaliser des économies et améliorer son modèle opérationnel.

Que des suppressions de postes aient lieu au Luxembourg ou en Europe ne les gêne pas du tout. Bien au contraire, les critères de sélection des salariés pour le licenciement étaient basés uniquement sur des considérations de dépenses et des besoins futurs de l'entreprise.

L'existant, le social et la plus-value créée ne sont pas pris en compte. Au total, 36 postes seront supprimés.



Cette décision a été annoncée lors de communications antérieures aux délégués du personnel concernant la situation économique de l'entreprise. Cependant, elle n'a jamais été débattue ni même été le sujet ou l'objet d'information et de consultation — une procédure pourtant prévue dans la loi sur le dialogue social au Luxembourg.

L'accord portant sur le plan social, qui remplace tous les accords et ententes antérieurs, vise à fournir des avantages et un soutien maximal aux salariés touchés par les licenciements. L'équipe de négociation de l'OGBL a travaillé avec diligence pour obtenir des conditions avantageuses pour les salariés tout en mettant en place un garde-fou: si le nombre de licenciements dépasse le nombre annoncé de 36, l'employeur devra impérativement rencontrer les représentants des salariés et les syndicats pour convenir de mesures supplémentaires.

L'OGBL déplore cependant le faible niveau de dialogue social au préalable dans cette banque, au point que l'OGBL a dû s'engager fermement à garantir que le plan social soit mis en œuvre efficacement, en donnant la priorité au soutien des salariés actuellement touchés par le plan social ainsi qu'à ceux qui pourraient être impactés à l'avenir.

La signature de ce plan social risque cependant de ne marquer qu'une première étape dans la réorganisation du secteur financier à l'échelle mondiale et dans la gestion de l'impact des licenciements sur le personnel du secteur financier. L'OGBL mettra tout en œuvre pour protéger cette place financière au Luxembourg et les intérêts de ses salariés ■



# DOSSIER

#3 2024 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL

OGB•L

A young man with a backpack is seen from behind, holding a large European Union flag. The flag is blue with twelve yellow stars arranged in a circle. The background shows a crowded protest or demonstration in an urban setting, with buildings and other people visible. The scene is lit with warm, golden light, suggesting sunset or sunrise.

**Pour une Europe  
sociale**

# intro

## L'Europe sera sociale ou elle ne sera pas!

Nous consacrons ce dossier à la promesse sociale portée par l'Union européenne. Notons que ce dossier a été envisagé et élaboré avant la tenue des récentes élections européennes. Mais au regard des résultats de ces élections dans un grand nombre de pays de l'Union européenne, il est aujourd'hui peut-être encore plus pertinent qu'hier de mettre l'accent sur la dimension sociale de l'UE et le chemin qu'il reste à parcourir.

Dans ce dossier, nous revenons avant tout sur le socle européen des droits sociaux qui constitue en soi le cadre de référence pour suivre les performances des politiques sociales et de l'emploi des États membres de l'UE. Nous y présentons entre autres les 20 principes et droits-clés qui sous-tendent ce socle.

Si le socle européen des droits sociaux constitue bel et bien une initiative louable et nécessaire ayant entraîné un certain nombre de bonnes initiatives, il n'en demeure pas moins qu'il n'a aujourd'hui pas de valeur juridique contraignante. Nous explorons dans ce dossier ainsi également les apports et les limites du cadre actuel.





## **La lutte contre les inégalités et le combat pour la justice sociale sont à nos yeux déterminants,**

également dans le cadre de la politique qui sera menée à l'avenir au niveau européen — déterminants pour le succès ou l'échec du projet «Europe», déterminants parce que cela doit être l'ambition de l'Union européenne de permettre à chacun de vivre dignement et de garantir une haute cohésion sociale.

L'Europe doit relever ce défi et en même temps maîtriser deux autres enjeux, celui de la transition écologique et celui de transition digitale. Et ceci, dans le respect de la justice sociale, car c'est la condition préalable pour garantir le succès des politiques et des mesures qui doivent être prises pour lutter contre le réchauffement climatique et poursuivre la digitalisation de l'économie.

A une époque où nous avons besoin d'unité et de solidarité pour relever ces «défis», il semble toutefois qu'il y ait une fracture entre la population et les instances décisionnelles européennes, mais aussi au niveau national.

Il semble qu'il y ait un malentendu réciproque entre politiciens et citoyens. Cette fracture doit être réparé pour renforcer le modèle démocratique.

L'idée européenne ne fait plus d'office rêver comme autrefois. C'est pourquoi il est urgent que les institutions et les dirigeants européens se prennent le temps d'écouter et puis aussi mettent en œuvre ce qui est dans l'intérêt de la grande majorité des gens.

***Nora Back***

***présidente de l'OGBL et de la Chambre des salariés,  
à l'occasion du lancement de la conférence de la CSL  
sur l'avenir de l'Europe, le 29 septembre 2021***



# Le socle européen des droits sociaux

Un cadre de référence pour suivre les performances des politiques sociales et de l'emploi des États membres de l'UE

**En 2017, la Commission européenne a présenté une communication établissant ce que l'on appelle le «socle européen des droits sociaux». Le socle social — dont le but est d'améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union européenne (UE) — énumère 20 principes et droits clés (lire en page 6)**

Ces principes et droits s'inscrivent dans trois thèmes:

- l'égalité des chances et l'accès au marché du travail (par exemple compétences, éducation et apprentissage tout au long de la vie, égalité des chances, égalité des sexes et soutien actif à l'emploi);
- des conditions de travail équitables (par exemple un emploi sûr et adaptable, des salaires, des informations sur les conditions d'emploi et la protection en cas de licenciement, le dialogue social et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée);
- la protection sociale et l'inclusion (par exemple, garde d'enfants, revenu minimum, allocations chômage, inclusion des personnes handicapées, aide aux sans-abri, accès aux services essentiels, santé et soins de longue durée).

Lors du sommet social pour des emplois et une croissance équitables de Göteborg en novembre 2017, le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission ont démontré leur engagement commun en adoptant une proclamation commune sur le socle européen des droits sociaux.

Le socle social sert de cadre de référence pour suivre les performances des politiques sociales et de l'emploi des États membres de l'UE au moyen d'un tableau de bord social et incorpore

une nouvelle approche pour intégrer les priorités sociales dans toutes les politiques de l'UE.

En 2021, la Commission a adopté le plan d'action du socle européen des droits sociaux. Ce plan poursuit les trois grands objectifs suivants, à atteindre d'ici 2030:

- au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi;
- au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année; et
- le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit d'au moins 15 millions.

Ces objectifs ont été déclinés au niveau national. Chaque Etat membre a donc ses propres objectifs pour que l'UE atteigne les objectifs de manière globale. (Pour le Luxembourg, lire en page 14).

Le plan identifie également une série d'actions à mener dans les domaines des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, des compétences, de l'égalité et de la protection et de l'inclusion sociales.

En 2022, l'UE a adopté une directive sur les salaires minimums, reflétant le principe 6 du socle social, à savoir le droit des travailleurs européens à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent. Elle a également adopté la directive relative à l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés, qui intègre à ses principes l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et l'avancement professionnel●



Dossier #03 2024

# Les 20 principes & droits clés du socle européen des droits sociaux



## Chapitre 1 Égalité des chances et accès au marché du travail

### 1. Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie

Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

### 2. Égalité entre les femmes et les hommes

a. L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être garantie et encouragée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière.

b. Les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur.

### 3. Égalité des chances

Toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et aux services offerts

au public, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée.

### 4. Soutien actif à l'emploi

a. Toute personne a le droit de bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié. Cela inclut le droit de recevoir une aide en matière de recherche d'emploi, de formation et de reconversion. Toute personne a le droit de transférer ses droits en matière de protection sociale et de formation durant les périodes de transition professionnelle.

b. Les jeunes ont le droit de bénéficier de formations continues, d'apprentissages, de stages ou d'offres d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement.

c. Les chômeurs ont le droit de bénéficier d'une aide personnalisée, continue et constante. Les chômeurs de longue durée ont le droit de bénéficier d'une évaluation individuelle approfondie au plus tard lorsqu'ils atteignent dix-huit mois de chômage•

# Chapitre 2

## Conditions de travail équitables

### 5. Emplois sûrs et adaptables

a. Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée.

b. La flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique, conformément à la législation et aux conventions collectives.

c. Des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées. Il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié. La mobilité professionnelle doit être facilitée.

d. Les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. Toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable.

### 6. Salaires

a. Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.

b. Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée.

c. Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

### 7. Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement

a. Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, lors de leur entrée en fonction, des droits et obligations qui résultent de la relation de travail, y compris durant la période d'essai.

b. Les travailleurs ont le droit d'être informés des raisons conduisant à leur licenciement, préalablement à celui-ci, et de recevoir un préavis raisonnable. Ils ont le droit d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et de bénéficier, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate.

### 8. Dialogue social et participation des travailleurs

a. Les partenaires sociaux doivent être consultés sur la conception et la mise en oeuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils doivent être encouragés à négocier et conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. S'il y a lieu, des accords conclus entre les partenaires sociaux doivent être mis en oeuvre à l'échelle de l'Union et de ses États membres. →



## Chapitre 3 Protection sociale et inclusion sociale

b. Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent, en particulier en cas de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises, ainsi qu'en cas de licenciement collectif.

C. La mise en place d'une aide pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social doit être encouragée.

### 9. Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont le droit de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d'avoir accès à des services de garde. Les femmes et les hommes doivent avoir accès à des congés

spéciaux sur un pied d'égalité afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, le recours équilibré à ces formules de congés devant être encouragé.

### 10. Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données

a. Les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail.

b. Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail.

C. Les travailleurs ont droit à la protection de leurs données personnelles dans le cadre du travail •

### 11. Accueil de l'enfance et aide à l'enfance

a. Les enfants ont droit à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité.

b. Les enfants ont droit à la protection contre la pauvreté. Les enfants de milieux défavorisés ont le droit de bénéficier de mesures spécifiques visant à renforcer l'égalité des chances.

### 12. Protection sociale

Les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail.

### 13. Prestations de chômage

Les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat des services publics de l'emploi pour leur (ré)insertion sur le mar-

ché du travail, ainsi qu'à des prestations de chômage adéquates pendant une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles nationales d'admissibilité. Ces prestations ne doivent pas avoir d'effet dissuasif par rapport à un retour rapide à l'emploi.

### 14. Revenu minimum

Toute personne ne disposant pas de ressources suffisantes a droit à des prestations de revenu minimum adéquates pour vivre dans la dignité à tous les stades de sa vie, ainsi qu'à un accès efficace à des biens et des services de soutien. Pour les personnes qui sont en mesure de travailler, les prestations de revenu minimum devraient être combinées à des incitations à (ré)intégrer le marché du travail.

### 15. Prestations de vieillesse et pensions

a. Les travailleurs salariés et non salariés ont droit, lorsqu'ils prennent leur retraite, à une pension proportionnelle à leurs cotisa-



tions et leur assurant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances d'acquérir des droits à pension.

b. Toute personne d'âge avancé a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.

## 16. Soins de santé

Toute personne a le droit d'accéder en temps utile à des soins de santé préventifs et curatifs abordables et de qualité.

## 17. Inclusion des personnes handicapées

Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

## 18. Soins de longue durée

Toute personne a droit à des services de soins de longue durée abordables et de

qualité, en particulier des services de soins à domicile et des services de proximité.

## 19. Logement et aide aux sans-abris

a. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un accès au logement social ou d'une aide au logement de qualité.

b. Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées.

c. Des hébergements et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abri afin de promouvoir leur inclusion sociale.

## 20. Accès aux services essentiels

Toute personne a le droit d'accéder à des services essentiels de qualité, y compris l'eau, l'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un soutien leur permettant d'accéder à ces services•

# Pour un Triple A social en Europe

## Apports et limites du cadre actuel

**Afin d'atteindre le Triple A social visé par un ancien président de la Commission européenne, la gouvernance économique doit se doter d'instruments permettant de suivre et promouvoir une transition socio-écologique soutenable et juste socialement.**

Si le socle européen des droits sociaux (SEDS) constitue une initiative louable et nécessaire, et a entraîné un certain nombre de bonnes initiatives, le SEDS n'a pas de valeur juridique contraignante, même si le plan d'action sur le socle porte sur des actes juridiques plus concrets. Dans ce contexte, l'OGBL est d'avis qu'il est nécessaire de trouver un équilibre entre les droits sociaux et les droits économiques.

L'OGBL revendique ainsi l'intégration d'une série d'indicateurs et de critères sociaux à respecter obligatoirement et permettant de reconnaître des déséquilibres sociaux existants ou en train de se former ; mais également l'introduction d'une procédure de déséquilibres sociaux visant l'évaluation détaillée des performances des différents États dans le domaine social.

En effet, dans le cadre de la procédure de déséquilibre macroéconomique, les conséquences sociales des déséquilibres et des mesures correctives ne sont guère prises en compte, avec des conséquences délétères en termes sociaux, de chômage, d'inégalités, de pauvreté et de recul des droits sociaux. Il convient donc de :

- veiller davantage à ce que les mesures économiques correctives imposées n'induisent pas de coûts sociaux excessivement élevés ;
- réformer la procédure de déséquilibre macroéconomique afin d'assurer qu'un pays trop « vertueux » ne puisse engendrer des déséquilibres majeurs au sein de l'Union ou de la zone euro ;

→ développer la composante sociale du semestre européen en se basant sur une procédure de déséquilibre macroéconomique réformée et améliorée, voire une procédure de déséquilibre macrosocial équivalente, afin de permettre une meilleure articulation et adéquation entre priorités économiques et sociales ;

→ compléter le tableau de bord social par des indicateurs mesurant la qualité de l'emploi.

### **Lutte contre le dumping social, sécurité et santé au travail et protection des données personnelles**

L'OGBL salue les initiatives prises pour lutter contre le dumping social via la législation en matière de détachement des salariés, pour laquelle la situation des travailleurs dans des régions transfrontières devrait toutefois également être considérée davantage et des dispositions allégées prévues. Par ailleurs, les mécanismes de contrôles devraient être renforcés en la matière et il serait important de créer des règles « uniformes » pour le détachement en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité.

En outre, l'OGBL accueille favorablement le fait que la directive sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes aille dans la direction d'une présomption de salariat, et donc des droits de négociation collective et de représentation du personnel, même si les critères pourraient être encore plus précis et contraignants.

Afin de tenir compte de l'évolution technologique et de la modification des modes de travail, l'OGBL plaide pour la consécration dans la directive de la notion de « détachement virtuel » pour tenir compte du travail presté à distance et qui traverse de manière virtuelle une frontière : accorder au salarié le droit à une rémunération comme

s'il avait travaillé sur place dans le pays de destination du service ou pays d'accueil, sauf si sa rémunération de son pays d'origine s'avère plus importante.

Concernant la sécurité et la santé au travail (SST), la législation européenne introduite depuis les dernières décennies a joué un rôle important pour le bien-être des travailleurs. Mais les législations existantes ne sont plus suffisantes et doivent être complétées. Ainsi la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) nécessite une réglementation européenne. Les TMS restent le problème de santé lié au travail le plus fréquent. Les mesures volontaires ne suffisent pas. Il faut une réglementation européenne dans le domaine des risques psychosociaux (RPS) sur le lieu de travail afin de clarifier l'obligation pour les employeurs de prévenir et de traiter ces risques. Il est également nécessaire d'améliorer la législation en matière de protection contre les cancers professionnels. En outre, l'OGBL se prononce pour renforcer le contrôle de l'application et la mise en œuvre des règles de SST. Enfin, l'OGBL demande d'améliorer les statistiques et les données sur la SST.

Concernant la protection des données personnelles, le règlement général sur la protection des données (RGPD) constitue le texte de référence. L'OGBL est d'avis que, pour assurer plus de protection aux salariés, en droit du travail, le règlement européen devrait clairement interdire les traitements basés sur le seul consentement des salariés. Pour l'OGBL, il faut réglementer de manière précise les types de données personnelles appartenant aux salariés que les employeurs ont le droit de traiter et pour quels besoins.

## Pacte vert

L'OGBL estime qu'il est nécessaire d'impliquer davantage les partenaires sociaux dans la mise en œuvre du pacte vert afin de veiller à la protection des salariés. De plus, les impacts sociaux sont à anticiper notamment en termes de formation et d'emploi (création d'emplois verts, reconversion d'emplois dits polluants). Le bilan social en entreprise tient dans ce contexte une place importante. Il faut également donner un caractère anticipatif aux instruments existants pour sauvegarder l'emploi (par exemple au Luxembourg avec le plan de maintien dans l'emploi) ainsi que développer des logiques sectorielles. En outre, il est essentiel de maintenir des emplois de qualité.

## Éducation et formation professionnelle

L'action de l'UE en matière d'éducation et de formation professionnelle repose sur le principe de la subsidiarité. Ce principe assure l'autonomie des États membres dans ce domaine et limite l'intervention européenne à des actions d'encouragement, sous forme de recommandations adoptées par le Conseil sur proposition de la Commission européenne, ce qui trouve l'appui de l'OGBL.

Sur le thème de l'éducation et de la formation professionnelle, l'OGBL se prononce en faveur de l'introduction d'un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie. Les salariés doivent disposer d'un droit légal à pouvoir participer à des cours de formation continue, sans risquer de perdre leur emploi ou leur protection sociale, assorti d'un droit à un salaire de remplacement, d'un droit à un soutien financier permettant de couvrir les frais directs de formation et d'un droit à des services d'orientation de qualité.

Par ailleurs, l'OGBL constate que la politique européenne en matière d'éducation et de formation est davantage axée sur les politiques en matière d'emploi que sur la mise en valeur de l'être humain. Elles mettent l'accent sur l'investissement dans la formation de toutes les personnes en âge de travailler afin de garantir en priorité la reprise économique, la croissance et la résilience, et non pas le développement personnel et social des citoyens. De manière générale, l'OGBL estime que l'importance accordée aux compétences et attitudes mentales liées à l'exercice d'une citoyenneté active et au renforcement d'une identité européenne sont trop peu développées lors de la scolarité, faute d'être formalisées de manière systématique dans des programmes d'enseignement.



**L'OGBL est d'avis qu'il est nécessaire de trouver un équilibre entre les droits sociaux et les droits économiques.**

# La directive européenne sur le salaire minimum

## Un pas en avant vers de meilleures conditions de rémunération



**Le socle européen des droits sociaux prévoit qu'un «salaire minimum adéquat doit être garanti» et que «la pauvreté au travail doit être évitée». Un pas en avant vers la réalisation de cet objectif a été réalisé avec la directive européenne sur le salaire minimum, qui a été adoptée par l'Union européenne le 22 octobre 2022, après plus de deux années de débats.**

Si la directive n'harmonise pas les montants des salaires minima dans l'Union — mission impossible à vrai dire, vu les disparités de niveaux de vie dans les différents Etats-membres — la directive fixe néanmoins un cadre pour prévoir que les rémunérations minimales, qui restent déterminés au niveau national, garantissent un niveau de vie digne aux travailleurs concernés.

Ainsi, la directive prévoit que les Etats-membres doivent revoir tous les deux ans (tous les quatre ans si un système d'indexation automatique existe) le niveau des salaires minima pour, le cas échéant, les adapter à l'évolution du coût à la vie. Au Luxembourg, le salaire social minimum est déjà adapté à l'évolution générale des salaires tous les deux ans (ajustement), en plus

de son indexation compensant la perte de pouvoir d'achat en raison de l'inflation. Or, l'ajustement n'est pas un automatisme, mais doit être votée à chaque fois par la Chambre des députés (=une nouvelle loi à chaque fois). La directive vient désormais rendre plus difficile une remise en question de l'ajustement, comme tentent de le faire les représentants patronaux quasiment à toutes les échéances.

A noter d'ailleurs que le niveau du salaire minimum au Luxembourg reste inférieur à une des deux valeurs indicatives suggérées par la directive : en effet, il reste actuellement inférieur à un niveau équivalent à 60 % du salaire médian brut.

Les Etats-membres doivent aussi prendre des mesures pour garantir l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux légaux. Cela comprend des contrôles effectués par l'Inspection du travail, des informations facilement accessibles pour les salariés et des moyens accrus pour les autorités compétentes à poursuivre des employeurs qui ne respectent pas les règles.



Enfin, et surtout, la directive met l'accent sur la promotion des négociations collectives. Pour réduire le nombre de «working poor», la directive appelle à augmenter la couverture conventionnelle pour atteindre l'objectif de 80% dans chaque pays. Le Luxembourg, qui affiche un taux de couverture de 55% dans le secteur privé, est très loin de cet objectif. Il doit livrer un plan d'action fixant les moyens pour atteindre ces objectifs, après consultation des partenaires sociaux et, si possible, d'un commun accord avec eux.

Il n'est pas possible d'être conforme avec la directive, en permettant des «accords entre l'employeur et ses salariés» au niveau de l'entreprise, comme le propose l'UEL, qui veut écarter les syndicats partout où elle le peut. La définition de négociations collectives de la directive est tout à fait claire, et se pose dans la continuité de la Convention 98 de l'OIT. Elle définit les négociations collectives de la façon suivante: «toutes les négociations qui ont lieu, conformément au droit national et aux pratiques nationales dans chaque État membre, entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plu-

sieurs syndicats, d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi». Il est donc clair que ce sont et restent les syndicats qui sont appelés à négocier les conventions collectives.

Le Luxembourg a désormais jusqu'au 15 novembre 2024 pour transposer la directive et pour présenter son plan d'action. Le ministre du Travail a annoncé au mois de février qu'un projet de loi serait en préparation, mais il n'y en aucune trace jusqu'à présent. Une première discussion sur les CCT a eu lieu au CPTTE au mois de février, mais aucune ébauche de plan d'action n'y a été présentée non plus jusqu'à présent. Le temps presse pourtant... non seulement en raison des délais fixés par le législateur européen, mais aussi au regard du taux élevé de «working poor» au Luxembourg (14,7% des travailleurs) — catégorie dans laquelle le Luxembourg continue à être un triste champion d'Europe — et du taux de couverture conventionnelle qui reste bien trop faible●

# Les objectifs du Luxembourg

Pour 2030 dans le cadre du plan d'action du Socle européen des droits sociaux

En 2021, la Commission européenne a adopté un plan d'action du socle européen des droits sociaux qui poursuit des grands objectifs à atteindre d'ici 2030 en matière de taux d'emploi, de participation annuelle à des activités de formation et de réduction de la pauvreté ou d'exclusion sociale. Ces objectifs ont été déclinés au niveau national. Chaque Etat membre a donc ses propres objectifs pour que l'UE atteigne les objectifs de manière globale.

## 77,6%

Taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans : 77,6%

En ce qui concerne le taux d'emploi, le Luxembourg se rapproche de son objectif, mais il reste du chemin à faire. Ceci-dit, l'indicateur n'est pas vraiment pertinent pour refléter la participation au marché de l'emploi luxembourgeois car il n'inclut pas les frontaliers.

## 62,5%

Pourcentage d'adultes ayant participé à une activité de formation au cours d'une année: 62,5%

En ce qui concerne la participation aux activités de formation, les données présentées par Eurostat indiquent une chute énorme au Luxembourg entre 2011 et 2016. Des données plus récentes indiqueraient un taux de participation à nouveau de l'ordre de 50%, toujours loin néanmoins des 62,5% à atteindre.

## -4000

Réduction du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale : -4000 personnes

Au niveau de l'objectif de réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale, le Luxembourg s'éloigne de son objectif qui est d'ailleurs déjà assez minimaliste!

# Sommet de La Hulpe

## Un engagement renouvelé en faveur de l'avenir de l'Europe sociale

**Le 16 avril 2024, l'Union européenne (UE) et les partenaires sociaux européens se sont réunis à l'occasion du Sommet de La Hulpe afin de réaffirmer leur engagement à promouvoir le Socle européen des droits sociaux (SEDS). Cette conférence de haut niveau a finalement abouti à la signature de la déclaration de La Hulpe sur l'avenir de l'Europe sociale qui a pour objectif de préparer l'agenda social pour la période 2024-2029.**

Trois ans et demi après la proclamation du Socle européen des droits sociaux (SEDS), la Commission européenne a présenté un plan d'action ambitieux, une sorte de boussole qui devrait montrer la voie du progrès social - un sujet de plus en plus important, surtout en période d'incertitude, provoquée entre autres par la pandémie du Covid-19 et les crises qui ont suivi. La dimension sociale de l'UE a été trop longtemps négligée, alors que c'est précisément ce qui risque de compromettre l'avenir de l'UE.

La déclaration de La Hulpe souligne l'engagement commun pour le progrès social et économique, l'égalité des chances, des emplois de qualité et des conditions de travail équitables, la lutte contre la pauvreté et les inégalités ainsi que la promotion d'une transition juste. Un engagement que l'OGBL ne peut que saluer.

Dans son discours, la secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES) — confédération dont l'OGBL fait partie — a appelé à des mesures concrètes pour lutter contre la précarité, garantir le droit à la formation tout au long de la vie, protéger les droits des travailleurs et réglementer l'utilisation de l'intelli-

gence artificielle sur le lieu de travail. Elle a également souligné l'importance des investissements dans les services publics, les infrastructures et la transition écologique, tout en mettant en garde contre les politiques d'austérité. De son côté, le Commissaire européen à l'Emploi et aux Affaires sociales Nicolas Schmit a souligné l'importance d'un engagement continu pour maintenir la dimension sociale au cœur des politiques de l'UE. L'accent a notamment été mis sur l'investissement dans les compétences et le dialogue social. L'OGBL ne peut que se rallier à ces propos.

La déclaration a également été soutenue par le gouvernement luxembourgeois. À cet égard, l'OGBL salue la position du ministre du Travail et apprécie en particulier le fait qu'il ait pris en compte ses réflexions avant la signature de la déclaration.

Au niveau de l'UE, les représentants des employeurs européens ont clairement exprimé leur soutien en signant la déclaration. Mais qu'en est-il des représentants des employeurs au Luxembourg ? Pourrait-on enfin espérer que l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) s'engage de la même manière que les partenaires sociaux européens et participe à un dialogue social constructif pour promouvoir le progrès social ? Alors que cela semble être une évidence au niveau européen, il reste à voir si cette même détermination sera présente sur le plan national.

En tout cas, l'OGBL est impatient de voir ce que l'avenir réserve et ce que la déclaration de La Hulpe pourrait signifier pour le dialogue social national •

**Jamais  
seul  
face à  
l'injustice  
sociale!**

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

[ogbl.lu](https://ogbl.lu) — [@](#) [f](#) [X](#)

**OGB•L**  
— LE SYNDICAT

# Les salariés de WISAG Cleaning Service en colère!

**Les salariés de l'entreprise de nettoyage WISAG Cleaning Service ont protesté le 23 mai dernier devant le siège de l'entreprise au Senningerberg pour dénoncer le fait que depuis plusieurs mois, les salaires ne sont plus payés correctement.**

En cause: un nouveau logiciel mis en place par la direction de l'entreprise en janvier 2024. Depuis lors, un très grand nombre des 1 700 salariés de Wisag Cleaning Service vivent un véritable calvaire: non-paiement de salaires, salaires divisés par deux ou trois, salaires payés en retard, sans compter les cas où l'entreprise réclame carrément de l'argent aux salariés, des énormes erreurs sur les cartes d'impôts, concernant les congés légaux, les congés parentaux, la caisse de santé, les reclassements professionnels, etc.

Malgré de nombreuses démarches et de multiples interventions entreprises par la délégation du personnel ainsi que par le syndicat Nettoyage de l'OGBL, la direction de Wisag Cleaning Service n'a donné aucune suite aux doléances des salariés. Ce n'est que lorsque la direction a pris connaissance de l'organisation du piquet de protestation, qu'elle a enfin invité la délégation à la rencontrer... mais uniquement pour lui demander d'annuler le piquet. Les syndicats ont également été invités par la suite à rencontrer la direction, mais également pour entendre seulement que l'action programmée ne serait pas bonne pour l'image de l'entreprise et pour



le dialogue social. L'OGBL a demandé à la direction de respecter la convention collective et la législation en vigueur et à mettre tout en œuvre afin que les salariés perçoivent rapidement un salaire et un décompte exacts.

N'ayant eu aucun retour de la direction, le piquet de protestation a donc eu lieu le 23 mai devant le siège de Wisag Cleaning Service.

La présidente de la délégation du personnel, Maria Das Dorez Azeredo, sa collègue également déléguée, Gorete Fernandes, et la secrétaire centrale du syndicat Nettoyage de l'OGBL, Estelle Winter, y ont dénoncé les difficultés financières que rencontrent les salariés, ont demandé à la direction de prendre ses responsabilités et de respecter la deuxième partie des contrats de travail signés par les deux parties. Les salariés veulent tout simplement leur salaire en temps et en heure!

À la suite du piquet du 23 mai, la direction n'a pratiquement pas réagi, s'inquiétant à nouveau uniquement de l'image de l'entreprise.

Le syndicat Nettoyage de l'OGBL demande que la direction respecte ses salariés qui œuvrent tous les jours pour que l'entreprise se remplisse les poches!

L'OGBL a demandé le versement d'une prime exceptionnelle pour tous les désagréments financiers rencontrés par les salariés ainsi qu'une prise en charge des frais payés par le salarié, le paiement du salaire à partir du 10 du mois, la remise des fiches de salaires rectificatifs depuis janvier dernier et une lettre d'excuses à tous les salariés!

L'OGBL demande également à la direction de Wisag Cleaning Service d'instaurer un vrai dialogue social constructif pour le bien de tous les salariés.

D'autres moyens seront mis en œuvre par l'OGBL si la situation n'évolue pas très prochainement ■



# Entrevue entre la ministre de la Mobilité et des Travaux publics et le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

## De nombreux sujets ont été abordés

Récemment, une délégation du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL a eu une entrevue avec la ministre de la Mobilité et des Travaux publics, Yuriko Backes, au cours de laquelle toute une série de thématiques ont été abordées. La ministre était accompagnée par Félicie Weycker, chargée de la coordination générale et Raphaël Zumsteeg, chargé de direction du Département de la mobilité et des transports – Chemins de Fer. Du côté de l'OGBL, Georges Melchers, Patrick Vansteenkiste, Frédéric Krier et Josy Bourgraff ont participé à l'entrevue.

Peu après l'entrée en fonction du nouveau gouvernement, le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband avait demandé cette entrevue afin de discuter du programme gouvernemental et surtout de la partie concernant les transports publics.

Les points suivants étaient à l'ordre du jour, mais le temps imparti ne nous a malheureusement pas permis de les aborder tous en détail:

### **Contrat de service public pour le transport de passagers par autobus entre l'État et les CFL**

L'actuel contrat de service public pour le transport de passagers en bus et en train, signé en 2009 pour une durée de 15 ans, arrive à échéance à la fin de cette année. Un nouveau contrat concernant le transport ferroviaire a déjà été signé l'année dernière. Le projet de loi 8322, qui a été déposé à la Chambre des députés le 5 octobre 2023 et qui concerne le secteur bus des services fournis par les CFL, vient d'être présenté le 2 mai en commission parlementaire par la ministre de la Mobilité Yuriko Backes. La durée du nouveau contrat est de 10 ans et le budget s'élève à 692 millions d'euros. Le nouveau contrat devrait entrer en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 – mais avant cela, il doit encore être approuvé par le Parlement.

### **Revalorisation des carrières (I, A, M et S) chez les CFL, notamment CEM, PAT, agents des postes d'aiguillage, de la voie et de la maintenance**

La loi du 28 mars 2023 relative au financement du contrat de service public ferroviaire prévoit une augmentation annuelle de 3%. Le montant total du contrat s'élève à 7 145 695 000 euros (taxes comprises) pour une durée de 15 ans et sera adapté aux variations du coût de la vie. Le ministère n'a pas l'intention d'augmenter à nouveau ce budget. Le

nouveau contrat donnerait aux CFL une marge de manœuvre leur permettant de procéder à une revalorisation des carrières sans financement supplémentaire de l'Etat.

### **Fermeture de la ligne ferroviaire d'Esch/Alzette à Audun-le-Tiche**

Le remplacement de la ligne de triage Esch/Alzette vers Audun-le-Tiche par un corridor transfrontalier de bus à haut niveau de service (CHNS), prévu dans le plan national de mobilité "PNM 2035", sera définitivement mis en œuvre, mais aucune date précise ne nous a été communiquée.

L'objectif de cette mesure serait d'augmenter le nombre de destinations au Grand-Duché avec au maximum un changement de train pour les habitants des communes françaises de la Haute Vallée de l'Alzette. Dans ce corridor, les bus circuleraient alors toutes les cinq minutes entre les quartiers résidentiels, plusieurs P&R, les gares CFL d'Esch/Alzette et sur les anciennes friches industrielles d'Esch-Schifflange, un arrêt du tram rapide ainsi que de nombreuses autres lignes de bus.

### **Ouverture au trafic voyageurs de la ligne entre Bissen et Ettelbruck**

L'ouverture de la ligne au trafic voyageurs n'est pas à l'ordre du jour pour le moment. Des enquêtes sont



régulièrement menées pour savoir si une telle introduction serait judicieuse, mais jusqu'à présent, il n'y a pas eu de grande demande.

### **Extension de la gratuité des transports publics dans la Grande Région**

L'extension de la gratuité des transports publics dans la Grande Région n'est pas viable financièrement. L'Etat luxembourgeois devrait prendre en charge le manque à gagner de la DB, de la SNCF et de la SNCB, ce qui relève tout simplement de l'impossible.

### **Dédoublage de la voie sur les lignes Ettelbruck-Troisvierges et Sandweiler/Contern-Oetrange; prolongement de la ligne à Wiltz**

Le contrat de coalition signé en novembre 2023 par les partis de la coalition CSV et DP prévoit que le gouvernement étudiera les possibilités de mise à double voie de toutes les lignes ferroviaires existantes, notamment le tronçon entre Sandweiler/Contern et Oetrange de la ligne de Luxembourg à Wasserbillig ainsi que le tronçon entre Ettelbruck et Troisvierges/frontière sur la ligne nord, dans le but d'améliorer la fréquence, la ponctualité et la fiabilité des trains. Lors de l'entretien, nous avons appris qu'il fallait prévoir 10 ans pour les études nécessaires et que les travaux ne pourraient commencer qu'ensuite.

Un prolongement de la ligne à Wiltz n'est plus possible en raison des travaux qui seront prochainement réalisés à Wiltz.

### **Développement du transport ferroviaire de marchandises**

Nous avons été informés que la loi du 23 décembre 2022 relative à un régime d'aides visant à promouvoir le transport ferroviaire et fluvial permet à l'Etat luxembourgeois d'encourager les opérateurs à privilégier le transport de marchandises par train afin



d'augmenter la part du rail. Dans le cas concret de l'approvisionnement de l'usine Arcelor de Bissen par camions et non par train, il faut s'adresser à l'opérateur pour savoir pourquoi l'approvisionnement ne se fait pas par train.

### **Modernisation de la ligne ferroviaire 162 Luxembourg-Bruxelles**

Comme chacun le sait, un trajet entre Luxembourg et Bruxelles dure encore près de trois heures. Pour remédier à cette situation, un protocole d'accord a été signé fin 2023 entre la Belgique et le Luxembourg afin d'améliorer et d'accélérer les liaisons ferroviaires entre les deux capitales. Après la fin des travaux de modernisation du réseau belge, prévue pour 2029, le temps de parcours du train rapide, qui ne s'arrêtera plus qu'à Arlon et Namur, ne sera plus que de deux heures.

### **Représentation du personnel pour les agents de catégorie D (diplôme de master) des CFL**

On nous a conseillé de demander d'abord un avis juridique. Selon notre lecture des dispositions du droit du travail, ce groupe d'agents devrait en principe avoir droit à sa propre représentation.

### **Participation de l'OGBL aux négociations de l'accord salarial pour le secteur public**

Nous avons expliqué la situation à la ministre (exclusion de l'OGBL des négociations, bien qu'il s'agisse du syndicat majoritaire dans le secteur ferroviaire et que l'OGBL représente des dizaines de milliers de salariés qui dépendent de l'accord salarial), mais comme les négociations de l'accord salarial pour les fonctionnaires et employés de l'Etat relèvent du ministère de la Fonction publique, nous devrions nous adresser de préférence au ministre compétent Serge Wilmes.

### **Mesures de lutte contre les agressions contre le personnel des CFL et dans l'ensemble des transports publics.**

La question de l'introduction d'une prime de risque pour le personnel concerné devrait être discutée avec les CFL. Le ministère se tiendra à l'écart de ces discussions. ■



# Raison pure contre raison pratique: attentes, vérités et améliorations structurelles



### — Les banques réalisent des bénéfices records

L'année 2023 a été exceptionnellement fructueuse pour les banques, et les années 2022 et 2021 ont également été très rentables. Les prévisions pour l'année à venir sont également prometteuses.

### — La nécessité de réformes structurelles

Les négociations sur les salaires sont cruciales pour la future politique du marché du travail et l'attractivité du secteur financier luxembourgeois. Il y a un besoin urgent de réformes structurelles des grilles salariales dans la convention collective de travail (CCT) des banques. Le mythe du trickle-down effect, selon lequel les augmentations salariales atteindraient tous les collaborateurs si la direction pouvait

décider de manière discrétionnaire, n'est cependant plus cru depuis longtemps dans le secteur bancaire. Trop souvent, la réalité a été et est encore différente.

Il en va autrement: "Les bons dans le petit pot, les mauvais dans le grand pot».

### — Perspectives

Entre 2018 et 2020, les grilles salariales de longue date ont été remplacées par des primes de fidélité progressives indexées et de vagues promesses d'augmentation de salaire. La réalité a toutefois été différente: Les grilles salariales ont été réduites au minimum et la plupart des collaborateurs ont bénéficié d'une augmentation unique grâce à ce changement. Ils n'ont toutefois rien reçu par la suite et ne s'en sont aperçus que plus tard.



duction de grilles salariales: de véritables grilles salariales et la correction de la structure des salaires.

Cela se traduit par des mesures concrètes dans la convention collective:

- Réintroduction de véritables échelles de salaires
- Amélioration et extension des échelles salariales, qui stagnent depuis des années, de huit à dix ans.
- Amélioration substantielle de la prime de fidélité à partir de la dixième année

### — Droit à la formation continue et à la sécurité de l'emploi

La formation continue reste un élément essentiel de la sécurité dans le secteur financier de demain. Des garanties supplémentaires ont été négociées en cas de réduction des effectifs ainsi que des mesures de formation continue au sein de l'entreprise. La nouveauté est que chaque salarié dispose d'une «allocation individuelle de formation» de 16 heures par an. Ces heures sont entièrement à la disposition du salarié pour sa formation, indépendamment des formations obligatoires ou des reconversions à venir.

### — Conclusion

Les récentes réformes du secteur financier luxembourgeois marquent une étape décisive pour assurer son attractivité et sa stabilité à long terme.

Il est important de reconnaître et de récompenser comme il se doit le rôle crucial des salariés, au-delà des simples bénéficiaires de l'entreprise. La réintroduction et l'amélioration des structures salariales ainsi que la revalorisation significative des primes de fidélité constituent des avancées significatives. Elles garantissent une reconnaissance plus juste et plus appropriée des performances des salariés et renforcent leur sécurité financière, tout en favorisant la motivation, l'intérêt et l'engagement envers les conventions collectives. Ces éléments sont importants. Les extensions des droits à la formation et à la sécurité de l'emploi sont également cruciales. Dans un secteur financier qui évolue rapidement, il est indispensable que les salariés puissent se former en permanence et élargir leurs compétences. L'action déterminée de l'OGBL dans ces négociations et réformes mérite une reconnaissance particulière. En défendant les intérêts des salariés, l'OGBL a joué un rôle clé dans l'introduction de structures salariales plus équitables et durables■

Puis, en 2021, il y a eu le scandale, en raison notamment de la démarche solitaire de l'Aleba avec les associations patronales. Cela a conduit à une plainte et à la perte subséquente de la représentativité sectorielle de l'Aleba, ce qui a finalement été en faveur des salariés, grâce à l'engagement de l'OGBL. En outre, la résilience du secteur financier pendant la pandémie Covid-19, qui peut être attribuée en grande partie aux salariés, a conduit à une augmentation linéaire unique de 1,2% sur trois ans.

### — Situation actuelle et perspectives pour 2024

2023 et aujourd'hui, alors que le secteur bancaire réalise des bénéfices records, il y a une opposition dogmatique à toute forme d'augmentation linéaire des salaires, ce qui est très regrettable. Mais c'est précisément ce qui conduit finalement à la réintro-

Il est important de reconnaître et de récompenser comme il se doit le rôle crucial des salariés, au-delà des simples bénéficiaires de l'entreprise.

# Acquisition d'Intelsat SA par SES SA

## Quel avenir pour les salariés?

**Suite à l'annonce de l'acquisition d'Intelsat SA par SES SA, le 30 avril 2024, l'OGBL, syndicat majoritaire chez SES et seul syndicat représenté chez Intelsat, ne cache pas ses inquiétudes.**

Pour rappel, le groupe de satellite basé au Luxembourg a traversé ces dernières années une période assez agitée avec plusieurs restructurations, petites et grandes, dont un dernier grand programme de restructuration en 2020 («Simplify and Amplify»; S&A) qui a abouti in extremis à la conclusion d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) en août 2020, renouvelé en mai 2022 et à la conclusion d'un troisième PME en décembre 2023. Les négociations relatives à ces PME — qui prévoient d'une part des mesures de redéploiement interne vers les postes vacants (actuels et futurs) et d'autre part la mise en place d'instruments publics tels que la préretraite-ajustement, les aides temporaires au réemploi et les aides à l'embauche — ont permis à l'époque et aujourd'hui encore de sauver une cinquantaine de salariés.

Cela n'a cependant pas empêché SES d'ouvrir une filiale à Bucarest et de développer rapidement ses activités en Roumanie à partir de 2020. Ces activités auraient très bien pu être localisées au Luxembourg, sachant qu'à Betzdorf ne manquent ni la place, ni le personnel.



Par conséquent, l'OGBL s'interroge sur le risque d'éventuelles délocalisations d'autres activités de ce nouveau groupe et sur d'éventuelles réductions de personnel à la fois chez SES et Intelsat. Il n'est pas rare qu'une acquisition entraîne des dépenses importantes et que la direction tente de les équilibrer par des mesures de réduction et d'économies. Il est évident que l'OGBL rejette catégoriquement toute forme de délocalisations, d'autant plus lorsqu'elles sont financées par le contribuable luxembourgeois. Pour rappel, les plans de maintien dans l'emploi (avec la mise en place de mesures financées par l'Etat) ont permis à SES de se réorganiser et de réaliser des économies importantes.

L'OGBL demande ainsi au Premier ministre Luc Frieden de veiller à ce que les intérêts des salariés soient préservés lors de la mise en œuvre de cette acquisition et que le maintien des emplois soit sa priorité. Alors que ce dernier se réjouit de cette annonce et déclare qu'il s'agit là d'une excellente nouvelle pour l'économie luxembourgeoise, il ne faudrait pas qu'il oublie les 650 salariés chez SES ainsi que les 60 salariés chez Intelsat. Des garanties doivent être exigées afin qu'il n'y ait pas de réduction de personnel.

L'État, en tant qu'actionnaire important est après tout représenté au Conseil d'administration de SES (33,3% des droits de vote).

Il est également déplorable que les représentants du personnel de SES et d'Intelsat n'aient jamais été consultés (comme l'exige pourtant la loi) et que le dialogue social n'ait pas été respecté par les dirigeants respectifs. Ainsi, il est de la plus haute importance que les représentants des salariés soient dorénavant impliqués dans le processus de mise en œuvre de cette acquisition.

Pour toutes ces raisons, l'OGBL demande au gouvernement de jouer un rôle actif dans l'implémentation de cette acquisition et qu'il plaide en faveur de la sauvegarde des emplois au Luxembourg ■

**L'État, en tant qu'actionnaire important est après tout représenté au Conseil d'administration de SES (33,3% des droits de vote).**



# Le SEW/OGBL et le Landesverband s'engagent pour les chargés de cours depuis des décennies

Depuis 1990, le Landesverband s'engage inlassablement dans la défense des intérêts des chargés de cours. Au cours de cette période, les conditions de travail des chargés de cours ont pu être améliorées de manière conséquente. Depuis 2015, une étroite collaboration s'est installée entre la section «chargés de cours» du Landesverband et le SEW/OGBL, et depuis janvier 2024, le Landesverband et l'OGBL ont fusionné.

Actuellement, rien que dans l'enseignement fondamental travaillent 869 chargés de cours. Le SEW/OGBL, ensemble avec le Landesverband et l'Amelux, représente tous les chargés de cours et employés de tous les ordres d'enseignement, de l'enseignement secondaire aux écoles internationales publiques en passant par les écoles privées.

## — Une «Success Story»

Depuis plus de trois décennies, notre syndicat lutte pour les droits et les conditions de travail des chargés de cours.

Autrefois, les chargés de cours ne faisaient pas partie du personnel de l'État, mais étaient des employés privés en CDD. Une situation insupportable!

Grâce au Landesverband et à l'engagement de ses membres à défendre leurs droits devant les tribunaux, il a pu être mis fin à cette pratique illégale. Le résultat en est que la plupart des chargés de cours sont aujourd'hui en CDI. Notre travail syndical a permis de

poser une brique supplémentaire lorsqu'en 2009, les chargés de cours ont été repris par l'État, ce qui leur a apporté davantage de stabilité et de sécurité.

## — Engagement permanent pour de meilleures conditions

Et nous ne nous reposons pas sur nos lauriers. Le Landesverband-SEW/OGBL lutte aujourd'hui encore et toujours pour que chaque année des douzaines de chargés de cours obtiennent un CDI. Notre engagement quotidien pour de meilleures conditions de travail est visible par les succès obtenus dans le cadre de nos négociations avec le MENJE. L'exemple le plus récent est que les chargés de cours dans l'enseignement fondamental ayant un CDD peuvent désormais participer à des formations pris en compte dans le cadre du stage de CDI.

## — Une présentation erronée

Il serait faux de prétendre qu'un autre syndicat ait été le premier à prendre en charge les intérêts des chargés de cours. Le travail précurseur du Landesverband-SEW/OGBL depuis des décennies a contribué de manière significative à l'amélioration des conditions de travail des chargés de cours.

Notre syndicat a prouvé au cours des dernières décennies qu'il défendait avec succès les intérêts des chargés de cours. Et nous continuerons à l'avenir à nous investir pleinement pour nos membres.■

## Nos revendications actuelles:

Chaque chargé de cours devrait obtenir automatiquement un CDI après le deuxième CDD si un nouveau contrat lui est proposé.

Chaque chargé de cours devrait bénéficier de dispenses en fonction de son âge, comme nos collègues diplômés en bénéficient: une heure par semaine à partir de 45 ans, deux heures par semaine à partir de 50 ans et quatre heures par semaine à partir de 55 ans.

Chaque chargé de cours de l'enseignement fondamental en cours d'emploi devrait pouvoir avoir accès au diplôme d'enseignant par la 2<sup>e</sup> voie de formation et ainsi avoir accès au concours.

Les chargés de cours devraient bénéficier d'une meilleure protection contre le licenciement. Il est inacceptable qu'ils ne disposent d'une protection ordinaire contre le licenciement qu'à l'issue de 10 ans de CDI ou à 55 ans.■



# Débat au parlement sur la «Voie de Préparation»

## Il reste encore beaucoup à faire!

Après une enquête du SEW/OGBL en mars 2024 concernant les problèmes de la «Voie de Préparation» (VP), un débat a été initié par le LSAP et déi gréng à ce sujet fin mai dans la commission de l'Education de la Chambre des députés. Lors de cette réunion, le ministre de l'Education nationale a souligné qu'il est conscient des défis à relever dans ce domaine et que des mesures concrètes doivent être prises d'ici le printemps 2025. Des réformes de la Voie de Préparation figuraient déjà à l'agenda des précédents accords de coalition, mais rien ou presque rien n'a été fait jusqu'à présent. Sous la pression des enseignants de la VP et de leur syndicat SEW/OGBL, les choses commencent enfin à bouger dans ce dossier.

Après l'enquête menée auprès des enseignants de la VP en mars 2024, le SEW/OGBL a remis au ministre un catalogue de 20 revendications. Plusieurs revendications du SEW/OGBL devraient être mises en œuvre, dont le développement de l'offre francophone dans la VP et la formation professionnelle (DAP & CCP). En outre, les équipes pluridisciplinaires SEPAS et ESEB devraient être développées dans les établissements scolaires afin de soutenir davantage les élèves de la VP. Une adaptation des programmes et du matériel d'enseignement est également prévue, comme l'a demandé le SEW/OGBL. En outre, le ministre a annoncé l'extension des centres socio-thérapeutiques aux écoles secondaires afin de mieux soutenir les élèves présentant des troubles du comportement. Une mesure que le SEW/OGBL salue expressément. Une enquête prévue auprès des enseignants des classes de la VP devrait être réalisée et terminée avant les vacances d'été et préciser plus en détail les différents profils d'élèves.

Le ministre a également évoqué un «apprentissage concret» pour les élèves de la VP ayant de faibles résultats et ne pouvant pas passer un DAP ou un CCP.

Selon le ministre, cet apprentissage concret devrait aider ces élèves à se fixer des objectifs réalistes et renforcer ainsi leur motivation à apprendre. Le SEW/OGBL demande ici plus de détails.

Le SEW/OGBL se montre très critique par rapport au fait que le ministre de l'Education nationale prévoit une extension des classes CISP (Centre d'insertion socioprofessionnelle), qui sont actuellement gérées par des organismes privés comme Arcus. L'éducation ne doit pas être privatisée! Au lieu de cela, le SEW/OGBL demande une extension des classes COHAB à toutes les écoles secondaires avec une VP et la suppression de la scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans qui a été introduite l'année dernière.

Le SEW/OGBL se montre également très critique face au refus du ministre d'ajuster la décharge pour régence et l'ACT72 dans la VP au travail réellement effectué. Il est urgent de valoriser le travail presté par les enseignants de la VP. Actuellement, ce surplus de travail pour l'encadrement des élèves en dehors des heures de cours n'est pas suffisamment valorisé. La reconnaissance, c'est autre chose! Si l'on veut éviter que la pénurie d'enseignants ne s'aggrave, il faut aussi veiller à ce que les enseignants qui travaillent encore dans la VP puissent recommander leur profession. Dans l'enquête du SEW/OGBL, seuls 35% des enseignants interrogés en VP ont indiqué qu'ils recommanderaient leur profession dans les conditions actuelles. 50% ont même indiqué qu'ils ne choisiraient plus leur profession dans les conditions actuelles.

Le ministre a annoncé vouloir négocier d'autres mesures avec les syndicats. Le SEW/OGBL se félicite de cette démarche. Il reste encore beaucoup à faire pour remédier aux dysfonctionnements de la «Voie de Préparation». Le SEW/OGBL restera vigilant. ■



# Le SEW/OGBL obtient des avancées



**Les enseignants qui suivent une formation professionnelle continue (FPC) plus importante que celle prescrite par la loi devraient à l'avenir avoir la possibilité de reporter plus d'heures de formation continue que les 16 heures prévues actuellement à la période de référence suivante. Début mars 2024, le SEW/OGBL a exigé, dans une lettre adressée au ministère de l'Éducation nationale, la suppression du plafond de 16 heures de FPC transférables à la période de référence suivante. Lors d'un entretien avec le SEW/OGBL, le ministère a accepté d'augmenter le plafond.**

Lors de cette entrevue, le SEW/OGBL a également exigé une définition plus précise de la catégorie de formation continue «Recherche et lecture» qui s'applique aux écoles secondaires: actuellement, la direction respective de l'école doit approuver au préalable un travail de recherche pour que celui-ci soit reconnu comme formation continue pour un maximum de 9 heures. Cela a déjà conduit à ce qu'une direction d'école reconnaisse à un enseignant un travail de recherche sur le thème de la Shoah comme formation continue, alors qu'une autre direction d'école n'a pas reconnu exactement le même travail de recherche d'un autre enseignant. C'est pourquoi que le SEW/OGBL exige des critères objectifs et compréhensibles: comme le stipule l'Instruction ministérielle du 22 juin 2018, le travail de recherche doit soit servir un projet interne à l'école, soit être d'intérêt national; en outre, le travail de recherche effectué doit être vérifiable sous forme d'un rapport écrit ou d'un résultat. L'accord de la direction de l'école ne devra plus être nécessaire à l'avenir si ces

deux critères sont remplis. Le ministère de l'Éducation nationale a promis au SEW/OGBL de mettre en œuvre cette exigence.

En outre, le SEW/OGBL a exigé que des diplômes académiques supplémentaires, en rapport avec le travail de l'enseignant respectif, soient reconnus comme formation continue et a réitéré son exigence que l'Instruction ministérielle correspondante prenne également en compte des cours de langues dans les trois langues administratives. Ces cours de langue sont principalement suivis par des enseignants internationaux qui, selon la loi, ne doivent maîtriser qu'une seule des trois langues administratives au niveau B2 et qui souhaitent améliorer leurs connaissances linguistiques. Jusqu'à présent, le SEW/OGBL n'a reçu que la promesse orale que de tels cours de langue seraient reconnus comme formation continue, mais à l'avenir, ce type de formation continue devrait également être ancré dans la loi ■

# Entrevue entre le ministre de la Fonction publique et le SEW/OGBL

## De nombreux chantiers à attaquer

**Récemment, une délégation du SEW/OGBL a eu une entrevue avec le ministre de la Fonction publique Serge Wilmes, au cours de laquelle toute une série de sujets concernant tant l'enseignement public que la Fonction publique ont été abordés.**

Avant l'entrevue, le SEW/OGBL et le Syndicat Service public OGBL/Landesverband avaient écrit au ministre pour attirer son attention sur plusieurs injustices qui touchent les employés de l'Etat. Celles-ci comprennent notamment la protection contre le licenciement qui est quasi inexistante pendant les 10 premières années. Le SEW/OGBL a eu récemment plusieurs cas d'enseignants sous statut d'employé de l'Etat qui, suite à des accusations de mauvaise conduite, ont été immédiatement licenciés sans préavis. Cela semble totalement disproportionné au SEW. La possibilité d'un avertissement ou d'une sanction, comme pour les fonctionnaires

ou les employés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, est tout simplement inexistante. Dans la pratique, les employés concernés sont poussés à accepter cela comme une démission d'un commun accord, avec l'argument de ne pas se priver de la chance de pouvoir à nouveau travailler pour l'Etat. Le SEW/OGBL revendique pour les employés de l'Etat la même protection contre le licenciement que pour les fonctionnaires de l'Etat.

En cas de maladie, les employés de l'Etat sont également moins bien protégés pendant les dix premières années et peuvent être licenciés sans autre motivation après seulement six mois de maladie de longue durée. Globalement, la situation des personnes concernées est donc précaire et encore moins protégée que dans le droit du travail du secteur privé.



Les représentants du ministère ont pris note de ces critiques du SEW/OGBL et ont expliqué qu'un groupe de travail se penchait actuellement sur le thème de la procédure disciplinaire ainsi que sur celui de la maladie de longue durée, où cette thématique pourrait également être abordée.

La délégation du SEW/OGBL a ensuite abordé la problématique des différents codes sur le bulletin de paie. Les représentants du ministère ont promis qu'une simplification était en cours.

Le SEW/OGBL a expliqué plusieurs de ses revendications, qui concernent notamment les fonctionnaires et les employés dans l'enseignement, comme l'introduction d'une prime de 20 points pour le «travail de candidature» que les futurs enseignants du secondaire devaient encore présenter avant la réforme de la fonction publique; la suppression du coefficient

correcteur 36/52, afin que les heures supplémentaires soient au moins payées de la même manière que les heures normalement prestées; la nécessité d'une solution uniforme et équitable pour la reconnaissance de l'activité professionnelle antérieure dans les différentes carrières; la possibilité de travailler à temps partiel à 70% ou 80% dans l'enseignement secondaire, comme cela est possible dans d'autres administrations publiques, ainsi que la possibilité de prévoir le télétravail pour les réunions internes à l'école. Le ministre a exprimé une certaine compréhension pour certaines de ces demandes, tout en renvoyant au ministre de l'Éducation nationale, qui est compétent pour la plupart de ces questions.

Un autre thème était la possibilité pour les employés de l'État de progresser dans le statut de fonctionnaire. Ici, le SEW/OGBL a souligné que, contrairement aux chargés de cours dans la carrière A2 dans l'enseignement secondaire, cette possibilité n'existe pas pour les chargés de cours dans l'enseignement fondamental dans la carrière B1. Les représentants du ministère ont reconnu qu'il s'agissait d'un problème et souhaitent analyser les solutions possibles.

Le dernier thème était l'absence d'une procédure et surtout d'un point de contact pour les enseignants victimes de harcèlement ou de violence au travail. Le SEW/OGBL a souligné que les cas en question ne peuvent pas être passés sous silence et que les collègues concernés ont besoin de soutien. Les représentants du ministère ont d'une part souligné la difficulté d'introduire une procédure pour les cas d'harcèlement moral dans la Fonction publique (qui ne tombe pas sous le coup de la loi sur le mobbing adoptée il y a un an), mais ont d'autre part montré de la compréhension pour la demande du SEW/OGBL. Là aussi, des réflexions supplémentaires sont à mener.

Beaucoup de chantiers donc. Le SEW/OGBL espère, dans le cadre du dialogue avec le ministère, obtenir des améliorations dans ce domaine au cours des prochaines années, dans l'intérêt des travailleurs du secteur public■



# Quand viendra enfin l'harmonisation des carrières inférieures?

**L'avant-dernier accord salarial de la Fonction publique, signé le 4 mars 2021 (!), prévoyait déjà que «d'ici le 1<sup>er</sup> juillet 2022» (!!!), les carrières C et D des fonctionnaires de l'État devraient être harmonisées et que toutes les incohérences existantes devraient être supprimées.**

Une «structure plus transparente et équitable» devait être créée en remplaçant les grades actuels C1, C2, D1, D2 et D3 par seulement deux grades, C1 et C2. La seule différence entre les deux grades devait consister en ce que le fonctionnaire ait achevé ou non cinq années d'enseignement secondaire.

La carrière de l'aide-soignant dans la Fonction publique devait également être clairement définie par cette réforme.

*«En effet, l'OGBL se prononce depuis longtemps pour une grille salariale cohérente, basée sur la reconnaissance des diplômes obtenus.»*

Pour l'OGBL, exclu comme on le sait des négociations de l'accord salarial, ce point de l'accord était un pas dans la bonne direction. En effet, l'OGBL se prononce depuis longtemps pour une grille salariale cohérente, basée sur la reconnaissance des diplômes obtenus. Ainsi, par exemple, tout fonctionnaire ayant terminé l'enseignement secondaire (Bac) doit se retrouver dans la carrière B1, de même que tout fonctionnaire ayant validé des études au-delà de l'enseignement secondaire doit se retrouver au moins dans la carrière A2. La solution proposée avec seulement 2 niveaux dans la carrière C, qui dépendent du niveau d'études atteint, va dans ce sens.

Cependant, comme c'est souvent le cas, le projet de loi présenté le 4 juillet 2022 n'a pas entièrement correspondu à la déclaration de principe retenue dans l'accord salarial. Ainsi, déjà dans l'exposé des motifs, il est souligné que la nouvelle loi comporterait des évolutions de carrière moins favorables pour certains agents des catégories C1 et C2. L'harmonisation comprendrait également une baisse du salaire

initial pour les futurs agents de la carrière C2 de l'armée, de la police et de l'inspection de la police. Enfin, la prime du brevet de maîtrise pour les artisans qui sont actuellement dans la carrière D1 et qui doivent être intégrés dans la carrière C1 à l'avenir, devait également être supprimée sans être remplacée.

Sachant que l'OGBL plaide pour que le brevet de maîtrise soit relevé au niveau 6 du cadre national des qualifications (CLQ), cette non-reconnaissance du brevet de maîtrise est bien entendu totalement inacceptable. Tout aussi inacceptable est la détérioration des perspectives de carrière et des salaires initiaux — un «no-go» très clair pour l'OGBL. L'harmonisation prévue des carrières inférieures doit être une harmonisation vers le haut — aucun fonctionnaire ne doit y être perdant!

Le projet de loi présenté par le ministre Hansen devait donc, dans tous les cas, être amélioré. Malheureusement, rien n'a encore été entrepris en la matière. Le Conseil d'État a pris son temps pour rendre son avis. Ce n'est que le 12 décembre 2023, soit un peu plus d'un an et demi après la date à laquelle la loi aurait dû entrer en vigueur, qu'il a rendu un avis dans lequel il refuse notamment l'adaptation rétroactive des carrières au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et insiste pour que diverses dispositions prévues par voie réglementaire soient reprises dans le texte de loi lui-même.

Depuis lors, les travaux parlementaires semblent être au point mort. D'une certaine manière, le Conseil d'État a fait pression en proposant, dans son avis sur la nouvelle répartition des groupes au sein de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, que si la loi sur l'harmonisation des carrières inférieures n'était pas votée avant la loi concernant la Chambre professionnelle, il faudrait prévoir un groupe distinct pour les carrières D.

La commission parlementaire compétente en la matière a désormais contourné cette opposition formelle en prévoyant, dans des propositions d'amendement au projet de loi no 8199, que les carrières D votent dans le même groupe que les carrières C, comme c'était le cas jusqu'à présent.

Mais cela signifie également que la commission parlementaire part manifestement du principe qu'en mars 2025, lorsque les élections de la Chambre des fonctionnaires et employés publics auront vraisemblablement lieu, il n'y aura toujours pas eu d'harmonisation des carrières inférieures! L'harmonisation,

dont le principe avait déjà été convenu en mars 2021, est par conséquent reportée aux calendes grecques.

Le département de la Fonction publique de l'OGBL demande que les discussions relatives à l'harmonisation des carrières inférieures soient reprises le plus rapidement possible. En raison des implications pour les employés communaux et les agents des CFL, l'OGBL demande à être présent également lors de ces discussions voire renégociations. La base de ces négociations doit résider dans le retrait de toutes les détériorations prévues dans le projet de loi initial. ■



# Enfin une solution pour les 400 policiers titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires!

**L'ADESP et l'OGBL se félicitent que l'accord signé aujourd'hui mette enfin fin à une injustice qui existait déjà depuis 2018. Enfin, 400 policiers et policières titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires vont pouvoir bénéficier d'une carrière à laquelle ils ont normalement droit. Mais le chemin pour y parvenir a été long.**

Le 1<sup>er</sup> août 2018, la nouvelle loi sur la police a enfin introduit une carrière moyenne (B1), comme c'est le cas depuis longtemps dans d'autres administrations publiques.

A l'époque, quelque 400 fonctionnaires de police titulaires d'un baccalauréat avaient déjà été recrutés dans la catégorie inférieure.

La loi de 2018 n'a toutefois pas automatiquement reclassé ces fonctionnaires dans la carrière moyenne. Au lieu de cela, la politique a préféré promouvoir les fonctionnaires plus âgés sans diplôme de fin d'études secondaires dans la nouvelle carrière

B1 (carrière moyenne) via la «voie expresse», qu'ils aient obtenu un diplôme de fin d'études secondaires ou non.

Parallèlement, depuis 2018, la police ne recrute en grande partie plus que des candidats au métier de policier titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires. Ils ont été immédiatement recrutés dans la carrière B1.

Pour les 400 policiers qui étaient déjà titulaires d'un diplôme avant la réforme de la police de 2018, c'était une injustice criante.

Leur diplôme n'a pas été reconnu et ils ont parfois dû former des personnes mieux classées qu'eux.

Quelques centaines d'agents lésés ont alors déposé un recours devant le tribunal administratif fin 2018, et celui-ci a saisi en appel la Cour constitutionnelle de l'affaire.



Parallèlement, ces agents se sont regroupés au sein de l'ADESP.

En février 2020, l'ADESP a signé un accord de coopération avec l'OGBL. L'OGBL a pleinement soutenu les démarches de l'ADESP et a accompagné ses membres tout au long de la procédure judiciaire qu'il a également soutenue financièrement.

Un premier succès a été l'arrêt interlocutoire du 24 mai 2022, dans lequel les juges du tribunal administratif ont retenu que le mécanisme de la «voie expresse» constituait, au regard de notre diplôme de 1re/13<sup>e</sup>, un obstacle qui n'a pas lieu d'être. Dans ce contexte, les juges ont clairement souligné qu'il n'était pas justifié que les policiers concernés doivent encore rédiger un travail de réflexion, étant donné qu'avec leur diplôme de fin d'études secondaires, ils ont déjà leur «ticket d'entrée» pour le groupe de traitement B1.

Le 9 décembre 2022, la Cour constitutionnelle a confirmé l'avis du tribunal administratif dans son arrêt n° 174. Dans leur décision, les juges ont constaté que l'article 94 de la loi sur la police, qui comprend les modalités de la «voie expresse», est inconstitutionnel.

Cette cour suprême est arrivée à la conclusion qu'il existe 2 classes de policiers au sein de la police, à savoir ceux qui ont un diplôme de fin d'études secondaires et ceux qui ne l'ont pas. Or, la loi sur la police n'en tiendrait pas compte et promouvrait tous ses agents par le même entonnoir et dans les mêmes conditions à la carrière moyenne B1. De ce point de vue, cela irait à l'encontre du principe d'égalité de traitement inscrit dans la Constitution.

En conséquence, le ministre de l'époque a suspendu le changement de carrière par la «voie expresse».

Dans son arrêt du 2 mai 2023, le tribunal administratif a repris les conclusions de la Cour constitutionnelle et a estimé qu'en l'absence d'une loi adéquate, les fonctionnaires lésés qui ont porté plainte n'auraient pas pu être reclassés dans la carrière moyenne. Il a donc clairement donné au monde politique le mandat d'améliorer la situation au niveau législatif afin de résoudre le problème.

Le gouvernement précédent a réagi à ces arrêts en laissant volontairement et sciemment subsister les injustices retenues par le tribunal administratif, par le biais de la «convention relative au mécanisme tem-



poraire de changement de groupe de traitement, dite «voie expresse», au sein de la Police grand-ducale», signée le 12 juin 2023 entre le gouvernement, le SNPGL et la CGFP.

- Les fonctionnaires titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires n'ont toujours pas accès directement à la carrière B1 et doivent toujours rédiger un «travail de réflexion».
- L'ancienneté garde la priorité sur le diplôme en raison de l'absence de rétroactivité.

L'ADESP n'a pas été associée à l'élaboration de cet accord et a exprimé avec force son désaccord avec le projet de loi no 8274 du 17 juillet 2023 qui en est issu, les conclusions de la Cour constitutionnelle et du Tribunal administratif ayant été ignorées. L'ADESP est restée fidèle à sa ligne de conduite jusqu'au bout, en défendant la seule solution juste, à savoir la reclassification!

A aucun moment, nous n'avons accepté un accord boiteux. En novembre 2023, le gouvernement a changé et le ministre de la Police Léon Gloden s'est immédiatement penché sur la problématique et a pris les choses en main avec ses collègues du gouvernement.

A l'époque où il était député, le ministre avait pourtant déjà pris conscience de la problématique, notamment après des discussions avec l'ADESP, et s'est engagé au fil des années à éliminer cette discrimination, que ce soit par le biais de questions parlementaires, de motions ou en déposant le projet de loi no 8280 du 19 juillet 2023.

Le ministre Gloden a donc tenu sa promesse, qui figurait dans le programme électoral et dans l'accord de coalition.

Nous, l'ADESP et l'OGBL, sommes très heureux qu'une injustice qui durait depuis des années soit enfin supprimée. ■

# Une bonne nouvelle peut-elle en cacher une moins bonne?

**Un nouveau sursis a été accordé aux travailleurs frontaliers français ayant des revenus mixtes quant à l'application de la convention fiscale entre la France et le Luxembourg qui a été signée en 2018 et ratifiée en 2019.**

Cette année, les frontaliers français pourront en effet encore déclarer en France leur revenu luxembourgeois (pour l'année fiscale 2023), après déduction des cotisations sociales et de l'impôt payé au Luxembourg. Mais ce sera la dernière fois, a prévenu le ministère français des Finances. Cette année, la méthode dite «du taux effectif» s'appliquera donc encore pour ceux qui ont des revenus mixtes (français et luxembourgeois).

Concernant le nouveau principe contenu dans la convention signée en 2018, le système prévoit un crédit d'impôt (méthode de l'imputation) dans lequel seules les cotisations sociales seront déduites du revenu luxembourgeois à déclarer en France au titre du «revenu mondial». Ensuite l'impôt français sera calculé sur la totalité des revenus auquel on retranchera l'impôt déjà payé au Luxembourg sous forme de crédit d'impôt censé neutraliser la charge fiscale française.

Pour éviter une double imposition «forte», le résident français bénéficiera d'un crédit d'impôt égal au montant de l'impôt payé au Luxembourg qui sera imputé sur l'impôt dû en France.

Si le ministre français de l'Economie, Bruno Lemaire, a bien déclaré publiquement que la convention n'aurait pas d'impact, l'OGBL souligne pour sa part que

cette méthode n'est pas neutre et d'ailleurs, en 2020, lors de la tentative finalement avortée, certains contribuables avaient vu leur charge fiscale augmentée de quelques centaines à plusieurs milliers d'euros selon les cas.

L'impact négatif sur les frontaliers français devrait être d'autant plus grand lorsque le niveau du revenu provenant du Luxembourg s'avère être bien supérieur au revenu médian et que le revenu français est lui beaucoup plus faible. Ceci risque d'être le cas de nombreux ménages frontaliers français ayant des revenus mixtes, qu'il s'agisse de salaires mais aussi de pensions, surtout lorsqu'on sait qu'une année cotisée au Luxembourg en matière de pensions équivaut financièrement en moyenne à 4-5 années en France!

## Où est la neutralité dans tout cela?

Avec cette nouvelle méthode de mondialisation voulue par le gouvernement français, trois situations se profilent:

- plus les revenus seront élevés du côté luxembourgeois et bas du côté français, plus l'impôt va augmenter
- une hausse d'impôt moins importante en cas de revenus équilibrés
- pas ou peu d'impact si les revenus français sont élevés par rapport aux revenus luxembourgeois

Il est important de rappeler que les frontaliers français n'ayant aucun revenu provenant de France ne sont pas concernés par cette nouvelle méthode de calcul. En revanche, les résidents luxembourgeois ayant des revenus français pourront être impactés.

Une étude d'impact a été commandée par le ministère français des Finances, mais les résultats n'ont pour l'heure jamais été diffusés. Par conséquent, les répercussions précises ne sont pas connues.

L'OGBL, qui est intervenu dès le début de cette affaire, revendique de la transparence et demande que cette étude d'impact, au nom de l'équité fiscale, soit enfin publiée. Enfin l'OGBL demande que le ministre français des Finances respecte ses engagements, à savoir que l'application de la nouvelle convention s'avère neutre pour l'ensemble des personnes concernées ■



# L'OGBL interpelle le secrétaire d'État aux Communautés portugaises

**Dans une lettre datée du 5 juin 2024, le département des Immigrés de l'OGBL interpelle le secrétaire d'État aux Communautés portugaises, José Cesário, qui s'est rendu fin avril au Luxembourg, sans prévoir de rencontre avec l'OGBL. Voici quelques extraits de cette lettre:**

«L'OGBL est le premier et le plus grand syndicat du Luxembourg, et aussi celui qui compte le plus grand nombre de membres portugais et luso-descendants. Par l'intermédiaire de son département des Immigrés, l'OGBL exprime par la présente sa grande surprise et regrette le fait que nous ayons appris la visite au Grand-Duché du secrétaire d'État aux Communautés portugaises par la presse, sans avoir été préalablement contactés ou informés de votre visite (...).

*Nous ne voulons pas croire que le dialogue social entamé avec l'OGBL dans le passé avec vous et le Secrétariat des Communautés portugaises n'a pas été repris pour ce nouveau mandat.*

Nous regrettons de ne pas avoir eu l'occasion de vous parler de questions qui préoccupent et inquiètent beaucoup la communauté portugaise au Luxembourg, à savoir:

- la double imposition des retraités qui retournent au Portugal;
- les frais de scolarité des élèves suivant les cours de portugais au Luxembourg et les salaires des enseignants des cours de portugais au Luxembourg;
- le nombre croissant de chômeurs portugais au Luxembourg;
- la situation de précarité et de pauvreté dans laquelle se trouvent beaucoup de nos compatriotes au Luxembourg;
- le service du Consulat Général du Portugal au Luxembourg;

entre autres nombreuses questions.»

La lettre poursuit: «Il est d'autant plus étrange que nous ayons été ignorés ou oubliés lors de votre récente visite, car par le passé nous avons toujours eu des relations de travail cordiales et fructueuses et une étroite collaboration avec vous, pendant tous vos précédents mandats à la tête du portefeuille des Communautés.

Nous ne voulons pas croire que le dialogue social entamé avec l'OGBL dans le passé avec vous et le Secrétariat des Communautés portugaises n'a pas été repris pour ce nouveau mandat.

D'emblée, nous tenons à saluer plusieurs des annonces que vous avez faites au Luxembourg, à savoir: qu'un renforcement des consulats portugais est prévu, mais nous ne savons pas si le Consulat Général du Portugal au Luxembourg bénéficiera de cette mesure; l'annonce de la suspension des frais de scolarité ('propinas') pour les cours de portugais est également bienvenue; de même que l'organisation au Luxembourg de séances d'information sur les impôts et la sécurité sociale pour les retraités.

Néanmoins, une fois de plus, nous regrettons que nous n'ayons pas été informés de ces mesures — ces trois sujets étant d'une grande importance pour la communauté portugaise et étant des combats que l'OGBL défend et mène par ailleurs depuis des décennies. L'OGBL et son département des Immigrés souhaitent vous rappeler que nous défendons et prônons le dialogue social, qu'il ne s'agit pas d'un comportement unilatéral et qu'il doit se faire avec les partenaires sociaux de manière permanente et dans l'intérêt des bénéficiaires, c.à.d. dans l'intérêt des Portugais et de leurs familles. Nous souhaitons ce dialogue social. Nous vous demandons donc d'accorder lors de votre prochaine visite au Luxembourg une entrevue à notre syndicat, qui est sans doute l'organisation qui représente le plus de Portugais au Grand-Duché.

Nous profitons de l'occasion pour vous faire parvenir la Résolution de la 5<sup>e</sup> Rencontre des syndicalistes, conseillers communautaires et responsables associatifs en Europe que l'OGBL et la CGTP-IN ont organisé au Luxembourg en novembre 2024 et qui expose les principales revendications formulées par divers représentants des différentes communautés portugaises d'Europe et les revendications communes de nos deux organisations syndicales dans ce contexte».

La lettre, signée par Carlos Pereira du Bureau exécutif de l'OGBL ainsi que par Sónia Neves et José Luís Correia du département des Immigrés, indique également qu'une copie a été envoyée à l'ambassadeur du Portugal au Luxembourg, M. Pedro Sousa e Abreu. ■

# Le département de Immigrés célèbre les 50 ans de la Révolution des œillets

**Salle comble à la Maison du peuple à Esch/Alzette, le 3 mai dernier. Plus d'une centaine de personnes étaient venues assister à la célébration du 50<sup>e</sup> anniversaire de la Révolution des œillets qui en 1974 est venue renverser la dictature fasciste au Portugal. La soirée était organisée par le département des Immigrés de l'OGBL.**

Après le mot de bienvenue de la présidente du département des Immigrés, Sónia Neves, la soirée a débuté par une table-ronde, modérée par José Luís Correia du département des Immigrés, à laquelle ont

participé Mars Di Bartolomeo (député LSAP), Maria Eduarda Macedo (ancienne conseillère communale de la ville de Luxembourg pour déi gréng), Carlos Trindade (membre du Comité économique et social européen et ancien dirigeant du syndicat portugais CGTP) et Acácio Pinheiro (membre de longue date de l'OGBL et ancien soldat de la guerre coloniale).

Dans son introduction, José Luís Correia est revenu sur les dates clés des années de dictature au Portugal. En 1926, un coup d'Etat militaire vient mettre fin à la Première République et installe une dictature, qui se durcit en 1933 avec l'entrée au gouvernement de António de Oliveira Salazar. Celui-ci s'attribue tous les pouvoirs en créant un nouveau régime, l'«Estado Novo» (État nouveau). Il restera au pouvoir jusqu'en 1968. Lui succède Marcello Caetano avec la promesse d'en finir avec la guerre coloniale, qui depuis 1961 s'est propagée de l'Angola au Mozambique, puis à la Guinée-Bissau. L'ouverture promise Caetano n'arrivera jamais et le matin du 25 avril 1974 de jeunes capitaines de l'armée renversent le pouvoir en place, avec pour objectifs: décoloniser, démocratiser et développer le pays (les «3D »).

Comme il l'a rappelé, Mars Di Bartolomeo avait 22 ans à l'époque et était jeune journaliste au Tageblatt. Il se souvient avoir vu arriver les télex et les informations du coup d'Etat en cours au Portugal et de l'énorme vague d'espoir que cela a suscité dans la rédaction. Mars Di Bartolomeo a retrouvé la chronique qu'il a écrit le jour suivant et confie qu'il en a eu «les larmes aux yeux ». Il a également rappelé qu'à l'époque, Franco «régnait» encore en Espagne et qu'un coup d'État venait d'avoir lieu au Chili en septembre 1973.

Carlos Trindade avait quant à lui 19 ans en 1974. Il se souvient surtout de la liesse populaire dans les rues de Lisbonne ce 25 avril au matin. Il y avait de la joie, une soif de liberté et les gens saluaient les soldats qui passaient dans les chars. Il y avait aussi cette jeune fille qui soudain enfila un œillet dans le canon de fusil d'un soldat, qui en fit le symbole de la révolution. Carlos Trindade, qui était déjà un syndicaliste actif depuis ses 17 ans, se souvient surtout de la liberté politique et syndicale que la révolution apporta avec elle. L'événement le plus marquant fut pour lui le 1<sup>er</sup> mai 1974, le jour où des millions de personnes sont sorties dans la rue pour fêter la nouvelle liberté conquise et, pour la première fois, la journée des travailleurs.

Maria Eduarda Macedo avait elle 14 ans à l'époque et c'est son grand-père qui ce matin-là l'emmena dans les rues de Lisbonne déjà pleines de monde. Issue d'un milieu plutôt privilégié, fille de la chanteuse Simone de Oliveira, qui était déjà une star à l'époque, Maria Eduarda Macedo dit que ce qui l'a le plus marquée, c'est que les gens, pour la première fois, parlaient sans contraintes, sans peur. Ils parlaient avec l'espoir d'un avenir meilleur. Maria Eduarda Macedo



se rappelle aussi de ce que les femmes ne pouvaient pas faire avant 1974: elles n'avaient par exemple pas le droit d'avoir un compte en banque, de porter certains vêtements, de voyager seule ou de travailler sans autorisation de leur père ou de leur mari. Seul un quart des femmes travaillaient. Et le divorce, les contraceptifs ou bien encore l'avortement étaient interdits.

Quant à Acácio Pinheiro, il était un jeune soldat de 23 ans en 1974. Le matin du 25 avril, il était en mission en pleine cambrousse, à Cabinda en Angola. Sa première réaction: «encore un coup d'Etat?». Il y avait en effet déjà eu trois tentatives de renverser le régime: deux en 1961 et une en mars 1974. Sans missions à accomplir, Acácio Pinheiro se souvient que lui et ses hommes ne rêvaient que d'une chose, retourner en «métropole» au Portugal. De retour en 1975 dans son petit village de Samel (Vilarinho do Bairro, Aveiro), il se rappelle que tout avait changé: l'attitude libre des gens, la gaieté et le franc-parler du peuple même dans l'arrière-pays. Ils ne s'enfermaient plus chez eux, sortaient allégrement dans la rue, discutaient les uns avec les autres, chose considérée suspecte pendant la dictature, Le 1<sup>er</sup> mai 1975 fut un choc pour lui, il n'avait jamais vu autant de gens dans les rues pour célébrer la Journée des travailleurs.

Tous les intervenants de la table ronde ont souligné l'importance du fait qu'aujourd'hui la démocratie au Portugal a déjà vécu plus longtemps que la dictature. Et qu'il faut à tout prix préserver «les acquis d'avril», la liberté et la démocratie, surtout en ces temps de polarisation politique et sociale.

José Luís Correia a rappelé dans ce contexte qu'en 2019, l'extrême-droite se réclamant de l'héritage salazariste est revenue au Parlement portugais, avec l'élection d'un député, puis 12 députés en 2022 et désormais 50 depuis les législatives du 10 mars 2024. En ce moment-même, a rappelé José Luís Correia, «les témoignages de nos invités sont importants pour le devoir de mémoire sur la dictature et la Révolution des œillets». La liberté n'est jamais chose acquise, il faut la défendre à toutes les époques, car comme le disait l'écrivain George Santayana: «ceux qui ne peuvent pas se souvenir du passé sont condamnés à le répéter».

Au cours de la soirée, plus d'une centaine d'œillets ont été offerts au public, qui a également eu droit à la «Grândola Vila Morena», hymne de la révolution, interprétée par le Grupo Cantares Alentejanos. L'actrice Magaly Teixeira est quant à elle venue déclamer des poèmes de la révolution. La soirée s'est enfin clôturée avec le concert du contrebassiste Miguel Calhaz, venu de la ville de Sertã pour présenter son dernier album «ContraCantos» avec des «chansons d'avril»■



«Ceux qui ne peuvent pas se souvenir du passé sont condamnés à le répéter»

**George Santayana**

# «Nous faisons ensemble ce que nous sommes trop petits pour faire seuls»

**L'association "Wäertvullt Liewen" défend les intérêts des personnes lourdement handicapées qui vivent dans des situations difficiles et précaires nécessitant une assistance et des soins à temps complet. Le département des Travailleurs handicapés de l'OGBL soutient l'association "Wäertvullt Liewen" dans sa revendication de créer au Luxembourg la profession d'accompagnateur dédié à ce type de situation.**

Nous publions ici le témoignage de Nathalie Scheer-Pfeifer, la présidente de l'association «Wäertvullt Liewen», qui souffre elle-même depuis 2000 d'une sclérose latérale amyotrophique.

«Je m'appelle Nathalie Scheer-Pfeifer. Je suis la présidente du conseil d'administration de l'association 'Wäertvullt Liewen' (vie précieuse), qui a été fondée en 2012. Je suis mariée, mère de famille et atteinte de sclérose latérale amyotrophique (SLA) depuis l'an 2000. Cette maladie incurable a endommagé les cellules nerveuses qui commandent mes muscles, si bien que je suis pour ainsi dire 'bétonnée vivante' dans mon propre corps. Je sens tout, mais je ne peux plus bouger. Je ne peux réagir qu'en bougeant les yeux et les sourcils. Je ne peux plus parler ni avaler depuis longtemps. Je suis nourrie par une sonde gastrique et je suis sous respiration artificielle. J'écris tous mes textes sur mon ordinateur de communication commandé par les yeux.

Qu'advient-il de ma confiance dans la politique? Lorsque l'on glisse plus ou moins rapidement de l'indépendance à la dépendance physique et sociale complète, il faut vraiment avoir confiance en son entourage et en la société pour ne pas perdre le goût de vivre. La sécurité sociale et la santé publique ne sont-elles pas la quintessence de la démocratie? Aucun d'entre nous ne sait ce que le destin lui réserve. Que ce soit à cause d'une maladie ou d'un accident, personne n'a la garantie de rester en forme physiquement et mentalement et de rester autonome jusqu'à un âge avancé. Cela pourrait arriver à tout le monde demain, le mois prochain ou dans dix ans.

C'est pourquoi ce thème est plus important que le fait de savoir quel parti est actuellement aux commandes. Cela peut aussi te toucher d'un seul coup. Sans aide politique, les personnes concernées

meurent ou (sur)vivent dans des conditions que personne ne pourrait supporter. Dans ce cas, il est possible de demander l'euthanasie prévue par la loi. Où la vie personnelle commence-t-elle à être digne d'être vécue ou à ne plus l'être? Depuis la Révolution française de 1789, la devise 'Liberté, Égalité, Fraternité' est l'incarnation d'une société autodéterminée et autosuffisante. Qu'en est-il de la liberté, de l'égalité et de la fraternité pour les personnes atteintes d'une maladie chronique critique et/ou d'un handicap? En référence à la législation sur l'euthanasie, la question se pose de savoir où se trouve la législation sur le soutien aux personnes atteintes de maladies chroniques critiques et/ou handicapées qui souhaitent poursuivre leur vie dans cet état, dans la dignité et avec une assistance appropriée à leur domicile? 'Wäertvullt Liewen' s'engage pour que les personnes concernées aient la possibilité de choisir comment et où elles veulent organiser leur vie, malgré la maladie et/ou le handicap, conformément à l'article 19 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (vie indépendante et inclusion dans la communauté) et à l'article 15 (6) de la Constitution luxembourgeoise ('Toute personne handicapée a le droit de jouir de façon égale de tous les droits.).

Bien sûr, je n'avais jamais imaginé ma vie avec une maladie incurable et mortelle comme la SLA. Malgré toutes les restrictions, je peux aujourd'hui accepter mon destin avec cette maladie et mener une vie épanouie et heureuse. Mais cela n'est possible que si le soutien nécessaire est assuré par la société.

Notre société ferait bien d'assurer son avenir en introduisant la durabilité dans tous les domaines. Comment pourrait-on, par exemple, donner du renfort aux âmes des enfants pour affronter les tumultes de la vie? Le tabou qui entoure les maladies, les handicaps ou les déficiences empêche de reconnaître que les soins apportés aux personnes gravement handicapées et/ou malades sont riches d'enseignements, tant pour les soignants que pour la société. Tout gouvernement démocratique devrait peser le pour et le contre de toutes ses décisions. Comment pourrait-il être mal d'investir dans l'avenir de tous ses citoyens? Une société développée se doit d'être attentive à ses membres les plus vulnérables, car ils dépendent du bon vouloir de la société et ont donc particuliè-

rement besoin de solidarité. Plus jamais un groupe particulier de personnes ne doit être exclu ou stigmatisé par la société. Notre cohabitation familiale n'est toujours pas facile en raison du poids de la SLA et demande encore beaucoup d'efforts et d'égards de la part de chacun. En tant que parent atteint d'une maladie incurable et mortelle, on souhaite que ses enfants et ses survivants soient bien protégés après sa mort prochaine. De 2010 à aujourd'hui, nous avons ajouté bien plus de 300 000€ à mes soins et aux frais de personnel. Non pas parce que je suis une 'princesse au petit pois', mais parce que l'aide de l'État ne suffit tout simplement pas. Seulement à cause de son amour pour moi... Depuis la pandémie, le prix des consommables médicaux a parfois triplé. Nous avons eu, ou avons toujours, de très grandes difficultés à obtenir et à payer les consommables et les médicaments. Dans les soins intensifs à domicile, les médicaments et les consommables médicaux sont essentiels pour la sécurité de la personne concernée. J'ai été la première personne sous assistance respiratoire invasive à domicile au Luxembourg (2009), avec des soignants non professionnels formés à mes besoins, et je suis toujours en vie! Aujourd'hui, le Luxembourg n'a toujours pas de modèle fonctionnel de soins intensifs extrahospitaliers pour les personnes atteintes de maladies chroniques critiques. De plus, l'aide à la ventilation n'est pas prise en compte dans les activités de la vie quotidienne de l'assurance dépendance, ce qui rend l'organisation de l'aide compliquée et coûteuse. Les personnes sous ventilation invasive sont généralement incapables de remettre en état de marche et de brancher un respirateur qui est défectueux ou simplement déconnecté. Dans une institution ou une communauté d'habitation, une telle situation peut entraîner des risques vitaux pour les personnes concernées, car il n'est pas possible de mobiliser immédiatement des infirmiers, des médecins et/ou des assistants spécialement formés, 24 heures sur 24. Dépendant des technologies de maintien en vie ou de la surveillance par des appareils, des interventions médicales ou infirmières sont nécessaires, dont le moment et l'ampleur exacts ne peuvent pas être déterminés à l'avance. A cela s'ajoute également le sous-financement de l'assistance personnelle. Est-il possible, dans une démocratie, d'exiger autant de l'individu?

L'anthropologue Margaret Mead estimait que la guérison d'une fracture du fémur était à l'origine de la civilisation. Quelqu'un ou une communauté s'intéressait à la personne blessée et prenait soin d'elle en la protégeant, en la nourrissant et en lui fournissant de l'eau pendant sa convalescence. On se demande souvent si un tel effort et une telle somme d'argent peuvent être justifiés pour une seule personne! Lorsque j'ai vu le film 'Saving Private Ryan, inspiré d'un fait réel, tant de sacrifices pour ramener un seul soldat chez les siens m'ont d'abord semblé incongrus. Ce n'est que lorsque je me suis retrouvé dans un état de vulnérabilité physique, psychique, sociale, financière et sociétale que j'ai ressenti la pression et

la stigmatisation de la société. Mais je ressens aussi un désir de plus en plus fort d'une société éthiquement correcte et humaniste.

Lorsque l'on est atteint d'une maladie chronique critique, la vie ou la mort dépend beaucoup de l'aide et des soins que l'on reçoit ou non. Les personnes atteintes de maladies chroniques critiques ont besoin de politiciens courageux. Nous avons besoin de politiciens qui, avec bon sens, sont ouverts à de nouvelles solutions, qui essaient des solutions non conventionnelles et qui travaillent activement à leur mise en œuvre. Nous avons besoin de politiciens qui adaptent notre système de santé aux besoins des personnes concernées et non l'inverse. Ces personnes sont totalement dépendantes de la société dans laquelle elles vivent, dans tous les domaines, et de nombreux changements et/ou mouvements sociaux ont un impact direct sur la qualité de vie de ces personnes. La vie est mise en veille pour les personnes concernées. D'une part, parce que la personne concernée doit d'abord se confronter elle-même à son destin. La capacité de résilience personnelle détermine la force ou la faiblesse de cette confrontation intérieure qui nous lie ou qui nous paralyse. D'autre part, la personne concernée doit également faire face à la stigmatisation de la société.

**Il reste encore beaucoup à faire...  
Allons, faisons-le ensemble!**

Car, comme le disait Friedrich Wilhelm Raiffeisen: 'Nous faisons ensemble ce que nous sommes trop petits pour faire seuls'.>>

*Nathalie Scheer-Pfeifer*



# sections locales



**MUSEL-SAUER:** En date du 27 avril 2024 a eu lieu le «Worker's Memorial Day» organisé par la section Musel-Sauer à Grevenmacher.



**DBRH:** Le comité de la section DBRH a fêté la veille du 1<sup>er</sup> mai.



**DBRH:** Le 18 mai 2024 a eu lieu la fête des pensionnés organisée par la section DBRH.



**NORDSEKTIOUNEN:** Certains membres du comité de la section VSE ont participé à la marche gourmande de Mertzig en date du 19 mai 2024.



**VOLMERANGE-LES-MINES:** Le 23 mars 2024 la section de Volmerange-Les-Mines est entrée dans la famille des partenaires avec le CS. Volmerange et l'OGBL. Ce partenariat a permis de financer un jeu de maillots pour la catégorie U13 du C.S. Volmerange ainsi que la mise en place d'un panneau dans l'enceinte du stade.



**UELZECHTDALL:** Les membres du comité de la section Uelzechtall ont organisé leur fête annuelle du 1<sup>er</sup> mai à Lintgen.



**LES TROIS SECTIONS FRONTALIÈRES FRANÇAISES DE L'OGBL**

(Audun le Tiche - Villerupt - Pays Haut / Thionville-Metz / Volmerange-les-Mines) ont participé à différents rassemblements syndicaux organisés au cours des dernières semaines en France contre l'extrême droite et pour les droits des salariés — essentiellement à Longwy, Thionville et Metz.

# agenda

date	heure	section	évènement
05/07	18h30	DBRH	Journée de section 📍 Maison syndicale, Dudelange
05/07	19h30	Frontaliers belges	Barbecue délégués élus 📍 Waltzing Inscription obligatoire: adrien.nuijten@ogbl.lu
13/07	-	Luxembourg	Excursion bateau
20/07	11	Musel-Sauer	Assemblée des membres 📍 Bistrot Quai, Grevenmacher
02/09	-	Luxembourg-Centre	Labor Day 📍 Hamm
02/09	-	Luxembourg-Centre	Stand à la braderie 📍 Luxembourg-Ville
07/09	18h	Deutsche Grenzgänger	Journée de section 📍 Restaurant China, Konz
08/09	11h	Nordsektiounen	Fête d'été à Bissen
20/09	-	Frontaliers belges	Journée de section 📍 La localité sera communiqué bientôt
21/09	18h	Deutsche Grenzgänger	Journée de section 📍 Buchmas Landhotel Saarschleife, Mettlach-Orscholz
22/09	11h	VSE & Dikrich/Veinen	Journée de section 📍 Centre culturel, Colmar-Berg
27/09	19h	Äischdall-Attert	Journée de section 📍 Restaurant Bräiläffel, Kleinbettingen
27/09	18h	Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays Haut	Journée de section 📍 Salle Jean Moulin, Audun-le-Tiche
28/09	18h	Deutsche Grenzgänger	Journée de section 📍 Gemeindehalle, Irrel
29/09	-	Uelzecht/Messl	Excursion «Roude Léiw» 📍 Remich
05/10	18h00	Deutsche Granzgänger	Journée de section 📍 Hotel Kickert, Mettendorf
06/10	-	Luxembourg-Centre	Commémoration 📍 Weimerskirch



# Annnonce des assemblées générales 2024 de la section des frontaliers allemands de l'OGBL

La section OGBL des frontaliers allemands vous invite à participer aux Assemblées générales 2024. Ces réunions importantes seront organisées sous forme de journées de section afin de garantir une situation centrale et accessible à tous les membres.

L'un des principaux objectifs de ces assemblées est de renforcer et de renouveler le comité directeur afin d'assurer une direction dynamique et engagée pour les cinq prochaines années. Tous les membres sont invités à poser leur candidature pour un poste au sein du conseil d'administration. Cette activité bénévole est une occasion précieuse de participer activement à l'organisation et au développement de la section, d'apporter des idées et de défendre les intérêts des membres. Les nouveaux membres et les membres actuels du comité sont présentés pendant les assemblées et confirmés par les membres présents.

Les candidatures écrites doivent être envoyées au président actuel, Wolfgang Schnarrbach, au plus tard le 24 août 2024 (e-mail: W.Schnarrbach@t-online.de).

## Dates et lieux des manifestations:

date	heure	adresse	conférencier
07/09	18h	An der Eisenbahn 8, 54329 Konz	Frédéric Krier
21/09	18h	Buchnas Landhotel Saarschleife, Cloef Straße 44, 66693 Mettlach-Orscholz	Patrick Freichel
28/09	18h	Salle communale d'Irrel, Niederweiserstraße 31, 54666 Irrel	Pitt Bach
05/10	19h	Hotel Kickert, Enztal Straße 15, 54675 Mettendorf	Nora Back

À l'issue des réunions, la section des frontaliers allemands de l'OGBL invite à un repas en commun. Les invitations écrites, accompagnées des ordres du jour, seront envoyés ultérieurement par courrier à tous les membres de la section frontaliers allemands de l'OGBL.

# Non à la fermeture de la route de Rédange et Belvaux



La section frontalière d'Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut de l'OGBL s'oppose au projet de fermeture de la circulation entre Rédange et Belvaux.

Le 23 mai dernier, le comité de la section a mené dans ce contexte une action de sensibilisation auprès des usagers de cette route en les invitant notamment à signer une pétition (pétition publique déposée à la Chambre des députés N° 3111: «Non à la fermeture de la route de Rédange et Belvaux»).

# Résultats du concours Autocollants des frontaliers belges

## CLES USB

1 SJT 530	1 NJK 111
1 AKA 411	1 NTB 076
1 CQP 786	1 TBQ 939
1 DDF 223	1 UEX 378
1 EUA 751	2 AGE 210
1 FIC 763	2 AMR 583
1 FUW 985	2 BAP 347
1 GQV 698	2 CAU 844
1 HCR 279	2 EGS 498
1 HFU 976	HB 6612
1 JGV 163	LB 3002
1 LLP 311	1 AEW 193
1 PTP 481	1 EBM 172
1 RTH 511	1 EIH 931
1 TES 905	1 ENT 159
1 VKJ 332	1 EUA 750
1 VHY548	1 GJP 596
2 AKT 507	1 KEC 162
2 AXX 914	1 PAH 594
2 BKA 505	1 SKY 703
2 CDL 679	1 LUL 401
2 EFH 981	1 VBU 645
UR 3131	1 VVK 995
1 AKA 411	1 XUH 686
1 BCV 904	2 AKL 693
1 CKI 995	2 CFZ 848
1 DFA 255	2 DXM 320
1 DRP 242	2 EAP 601
1 FCA 799	CW 758 JM
1 FWS 378	DUK 271
1 GHL 361	GR 207 VR
1 GJQ 864	1 JER 016
1 HPA 397	1 JXC 418
1 HRV 031	1 HVF 681

## PANIER GARNIS

1 ATB 048	2 ABF 036
1 BRZ 975	2 BEQ 827
1 EZH 260	2 CKE 495
1 HFU 976	BV 858 TT
1 JXC 418	NAV 581
1 KGP 525	295BBR
1 SUV 789	1 DTX 121
1 VQW	1 GDH 855
664	1 NSS 603
295 BBR	1 PAV 139
RCK 011	1 PSS 048
1 ABS 103	1 RRT 765
1 EVU 811	HDO 205
1 FFK 742	RX 4444
1 FIT 667	YA 9579
1 LJT 811	



## VOYAGE

2 DKT 409

1 FVY 875

1 FVA 883



**GRILLADE**  
**15 AOÛT 2024**  
**À PARTIR DE 11 HEURES**  
**PARK SËNNESRÄICH**  
**LULLANGE**

-----  
 10€ par personne  
 5€ pour enfants de 0-10 ans  
 -----

Inscriptions jusqu'au 1er août 2024:  
 BCEE LU57 0019 4355 0703 7000  
 Communication: Grillade + Nom + Prénom

Animation:  
 Labyrinthe de maïs  
 Jardin des sens  
 Musée interactif

**OGB•L**  
 — D'GEWERKSCHAFT  
 Section Clervaux-Hosingen

Save THE Date  
**Summerfest**  
**8 SEPTEMBRE 2024**  
**À PARTIR DE 11H00 À BISSEN**

De bons repas & boissons ainsi que de la musique en live et une bonne ambiance garantis!

**OGBL LANDESVERBAND**  
 VEREINIGUNGEN NORDEN

**OGB•L**  
 NORDSEKTIOUNE

# ogbl.lu

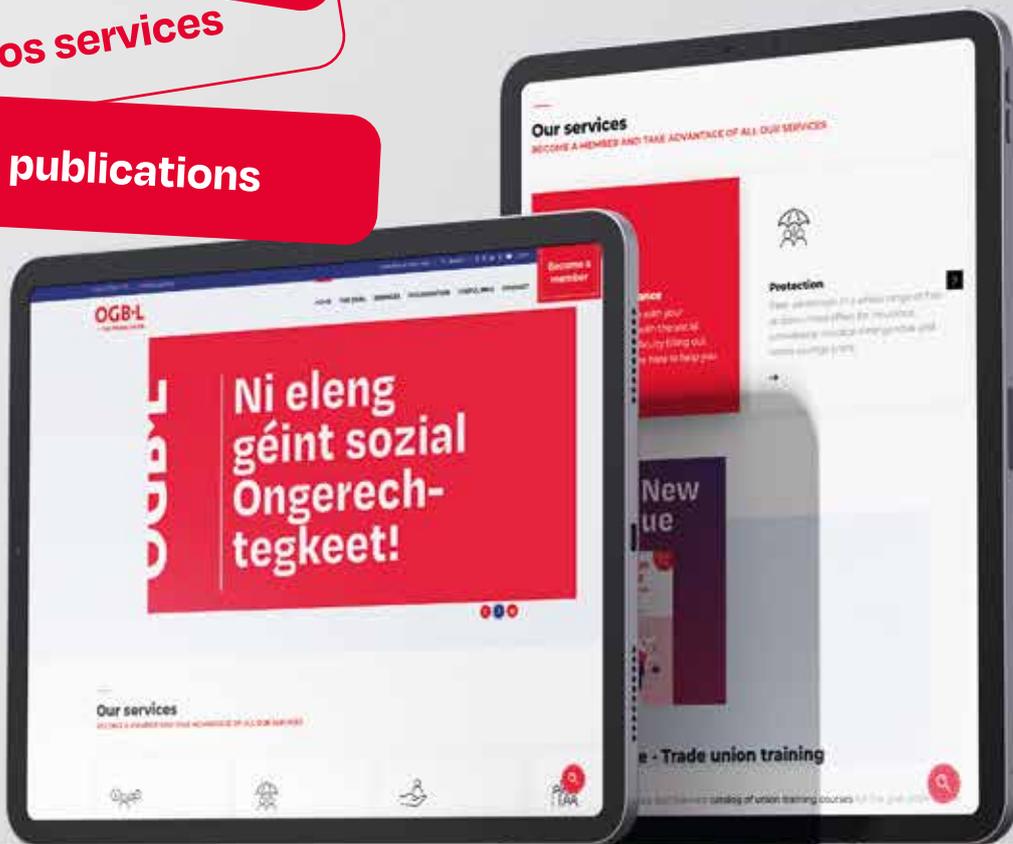
nos syndicats

évènements

infos pratiques

nos services

publications



#hereforyou

**Puis-je sortir**

**de chez moi en cas**

**d'arrêt de maladie?**



«Les 5 premiers jours, même si le médecin l'écrit, on ne peut en principe pas sortir de chez soi, sauf si l'on doit se rendre chez le médecin ou à l'hôpital. A partir du 6<sup>ème</sup> jour, les horaires de sortie autorisée sont fixés entre 10-12h et entre 14-18h, sauf si on a un rendez-vous chez le médecin à 8h du matin par exemple. Il existe également d'autres conditions ou exceptions. Si vous souhaitez en savoir plus, n'hésitez pas à nous contacter.»

Yasmine, Responsable SICA/OGBL

### **Vous avez d'autres questions?**

Contactez notre Service Information Conseil & Assistance (SICA)

☎ (+352) 2 65 43 777 ✉ [contact.ogbl.lu](mailto:contact.ogbl.lu)



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](https://ogbl.lu)**

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

**OGBL**  
— LE SYNDICAT

# improof

www.improof.lu



## Une plateforme de réflexion pour une économie durable et juste

La Chambre des salariés a lancé **improof**, une plateforme de réflexion dont le but est d'alimenter le débat public et politique au Luxembourg et de contribuer au développement d'une économie juste et durable.

La plateforme se focalise sur différents thèmes relevant notamment de la politique économique et sociale.

La plateforme souhaite mettre en avant des contributions d'auteurs désireux de mener des réflexions en faveur :

- d'un travail dans des conditions de grande qualité,
- de la durabilité écologique et sociale,
- d'une consommation éco- et socio-responsable,
- du développement socio-économique,
- d'une justice distributive et de la cohésion sociale,
- de la lutte contre les exclusions et les inégalités,
- d'une formation initiale et continue englobant le développement de l'être humain dans tous les aspects de la vie.

## Eine Reflexionsplattform für eine nachhaltige und faire Wirtschaft

Die Arbeitnehmerkammer hat **improof** ins Leben gerufen, eine Reflexionsplattform, deren Ziel es ist, die öffentliche und politische Debatte in Luxemburg anzuregen und zur Entwicklung einer gerechten und nachhaltigen Wirtschaft beizutragen.

Die Plattform widmet sich verschiedenen Themen aus den Bereichen Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Es sollen dementsprechend Beiträge von Autoren in den Vordergrund gestellt werden, die zu folgenden Thematiken Überlegungen anstellen möchten:

- der Arbeit unter hochwertigen Bedingungen,
- der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit,
- dem umwelt- und sozialverantwortlichem Konsum,
- der sozioökonomischen Entwicklung,
- der Verteilungsgerechtigkeit und dem sozialen Zusammenhalt,
- dem Kampf gegen Ausgrenzung und Ungleichheiten,
- der Fortbildung, die die Entwicklung des Menschen in allen Lebensbereichen umfasst.

DÉCOUVREZ LES  
DERNIERS ARTICLES ET  
ABONNEZ-VOUS  
À LA NEWSLETTER



ENTDECKEN SIE DIE  
AKTUELLEN BEITRÄGE  
UND ABONNIEREN SIE  
DEN NEWSLETTER



# Profitez de vos **vacances**



**OGB•L**  
— LE SYNDICAT

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:  
L-3290 BETTEMBOURG

**PORT PAYÉ**  
**E9OGBL**