

aktuell

#4 2024 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL



**Pas touche à nos pensions
et à celles de nos enfants!**

AKTUELL—Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction
Nora Back

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

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

Impression
Editpress
octobre 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 10-15
L'ambiance se tend avec le gouvernement! Débat autour des pensions: les syndicats veulent une discussion sérieuse! L'OGBL s'offusque et alerte sur un projet de loi répressif en Italie!	
◆ Echos du terrain	P 16-39
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Frontaliers	P 40
Nouveau régime fiscal pour les travailleurs frontaliers: introduction du Crédit d'impôt Heures supplémentaires (CIHS)	
◆ Regards	P 41-45
Double imposition des ressortissants portugais du Luxembourg par l'administration fiscale au Portugal: l'OGBL s'inquiète! Nouveau Comité exécutif du département des Immigrés de l'OGBL L'autodétermination physique fait partie des droits humains Pour la diversité et l'acceptation de chacune et chacun	
◆ Zoom sur les sections locales	P 46-49
◆ Questions pratiques/infos utiles	P 50-54
◆ Divers	P 55-59



DOSSIER

**Pour notre système de pension
public et solidaire**

Contre-arguments au discours ambiant



L'avenir de notre système de pensions nous concerne tous!

Comme vous l'avez certainement déjà deviné en découvrant la page de couverture, nous avons décidé de mettre l'accent dans ce numéro de l'Aktuell sur les pensions. En effet, le débat voulu par le gouvernement démarre cet automne. Nous y consacrons ainsi entre autres notre dossier central. Face au discours pessimiste ambiant, nous y développons toute une série de contre-arguments sourcés et chiffrés qui démontrent que si notre système de pension public, social et solidaire doit être réformé, c'est pour être renforcé et certainement pas détérioré.

Il est enfin temps de redresser certains faits et de discuter sérieusement des pensions. La question de l'avenir de notre système de pensions concerne tout le monde, aussi bien les pensionnés actuels, les actifs que les jeunes générations qui ne sont même pas encore entrées sur le marché du travail.

Et notre message est sans ambiguïté: l'OGBL n'acceptera en aucun cas une dégradation de

notre système de pensions ni une privatisation du régime public.

Mais cette rentrée est également marquée par un autre dossier sur le plan national: l'attaque frontale du gouvernement sur nos conventions collectives. Nous y revenons également dans les pages qui suivent.

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 — dont le dossier Caritas qui a fait couler beaucoup d'encre ces 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



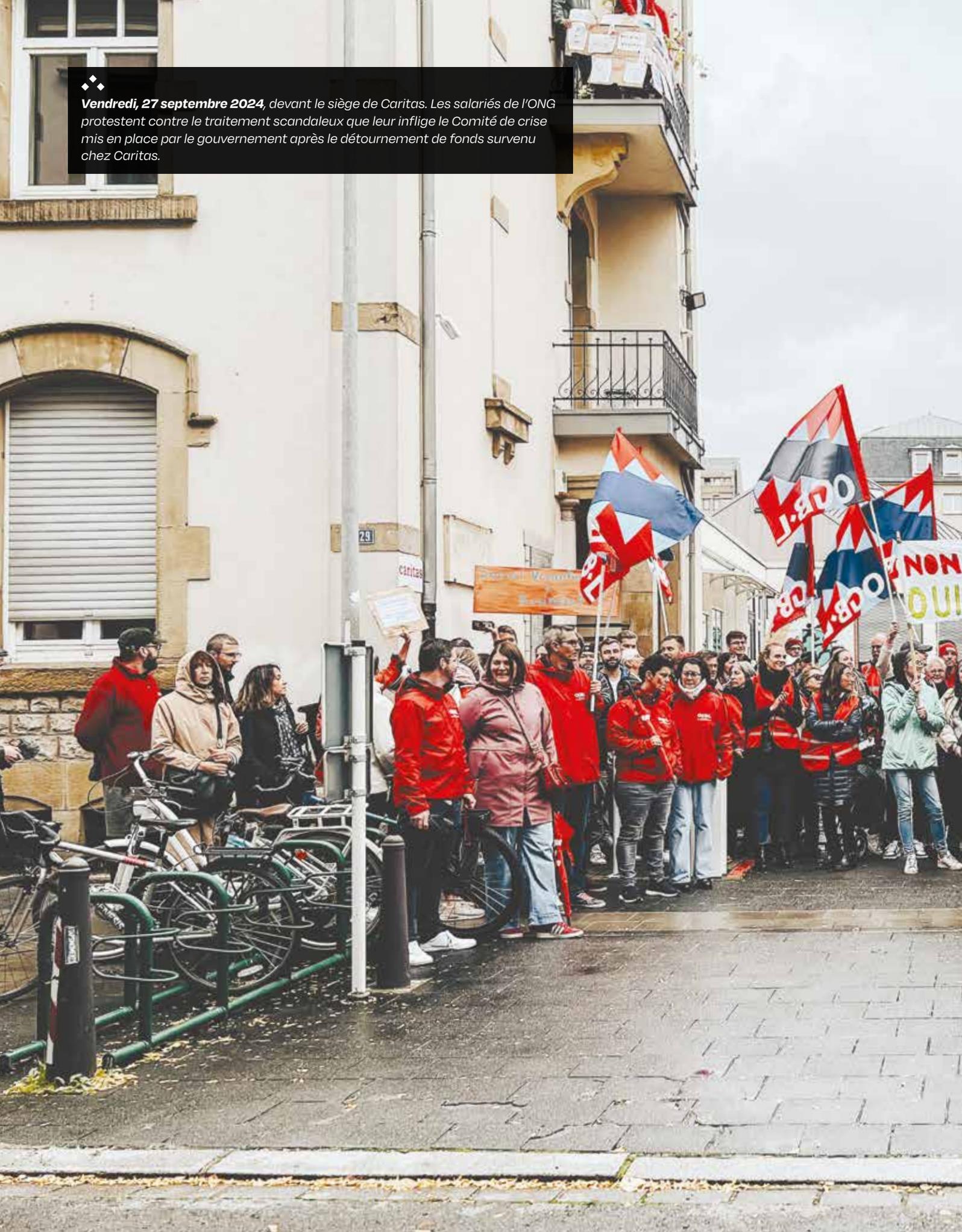
L'affaire Caritas



Débat autour des pensions



Vendredi, 27 septembre 2024, devant le siège de Caritas. Les salariés de l'ONG protestent contre le traitement scandaleux que leur inflige le Comité de crise mis en place par le gouvernement après le détournement de fonds survenu chez Caritas.



A L'OPPRESSION
A L'EXPRESSION

HUT = LUT
A QUAND LA CHU

R.I.P. 1932-2024
Caritas
LUXEMBURG

SALARIES EN DANG
RÉFUGIÉS SAPPRI

Le commissaire européen à l'emploi est supprimé dans un contexte de crise de l'emploi

Alors que depuis les années 1970, chaque Commission européenne comprend un commissaire chargé explicitement de l'emploi et des affaires sociales (ou de l'emploi et des droits sociaux, comme on l'appelle depuis 2019), la nouvelle Commission européenne présidée à nouveau par Ursula von der Leyen a décidé de supprimer ce poste et de l'intégrer à un autre portefeuille.

Cette annonce est intervenue le jour après que des milliers de travailleurs se sont rassemblés à Bruxelles en réponse à la crise croissante de l'industrie européenne qui menace des dizaines de milliers d'emplois dans plusieurs pays de l'UE.

La suppression du poste de commissaire chargé de l'emploi et des droits sociaux moins de 24 heures après que des milliers de personnes ont manifesté à Bruxelles pour demander que des mesures soient prises afin de protéger leurs emplois et leurs droits envoie évidemment un message totalement erroné aux travailleurs quant aux priorités de la nouvelle Commission.

«Cette Commission, qui est déséquilibrée en termes de genre et de priorités politiques, a sans aucun doute commencé du mauvais pied avec les travailleurs et a maintenant beaucoup de travail à faire pour gagner leur confiance,» a notamment déclaré Esther Lynch, la secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES), avant d'ajouter: «Face à la menace grandissante de l'extrême droite, il incombe aux démocrates de montrer aux citoyens qu'ils entendent et répondent à leurs priorités à travers un projet d'espoir qui place les travailleurs au cœur du projet européen ».



Labor Day

Comme tous ans depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'OGBL s'est rendu le 2 septembre dernier — c'est-à-dire le premier lundi de septembre — au cimetière militaire américain à Hamm pour rendre hommage aux jeunes travailleurs américains qui en tant que soldats ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi. Aux Etats-Unis, le premier lundi du mois de septembre est un jour férié, c'est la fête du travail, le «Labor Day». ■

Renforcer l'attractivité et l'accès à la formation professionnelle

La Chambre des salariés (CSL) a présenté début octobre ses propositions pour renforcer l'attractivité et l'accès à la formation professionnelle

En matière de formation professionnelle initiale, la CSL recommande: une revalorisation des indemnités d'apprentissage, une garantie d'accès direct aux études supérieures (les détenteurs d'un diplôme de technicien devraient bénéficier d'un accès direct aux études supérieures dans leur spécialité), la création d'une offre d'études supérieures sous contrat d'apprentissage (la CSL insiste sur la mise en place de formations supérieures en alternance, sous contrat d'apprentissage) et une généralisation de la formation en cours d'emploi (pour permettre aux salariés qui travaillent sous CDI de se qualifier, sans devoir résilier leur contrat de travail).

Pour atteindre ensuite les objectifs fixés en matière de participation des adultes à la formation tout au long de la vie (formation professionnelle continue), la CSL réclame un droit à la formation pour tous

les salariés. Les personnes qui désirent se former manquent souvent de temps et de ressources financières pour réaliser leurs objectifs de formation. Dans ce contexte, la CSL a également identifié plusieurs champs d'action.

La CSL recommande tout d'abord de réformer le congé individuel de formation (CIF) pour le rendre plus adapté aux besoins des salariés et surtout pour permettre la participation à des formations qualifiantes de plus longue durée. La CSL propose ensuite de créer des aides financières spécifiques pour la formation continue pour encourager les salariés à se former. Selon la CSL, il faudrait également étendre l'offre de formation continue qualifiante pour couvrir un plus grand nombre de domaines et répondre aux besoins diversifiés des salariés. Enfin, en pleine transition verte et digitale, un effort particulier doit être fait pour améliorer l'orientation des salariés vers les formations les plus adaptées à leurs besoins et aspirations tout en gardant en ligne de mire les besoins du marché du travail. ■

Nouvelles affectations internes



Au cours des derniers mois, plusieurs changements ont eu lieu au sein de l'OGBL.

Alain Rolling ①, qui était ces dernières années le secrétaire central en charge du syndicat Chimie, est désormais responsable du syndicat Service public OGBL / Landesverband.

Milena Steinmetzer ②, qui a été nommée secrétaire centrale à l'occasion du Comité national de l'OGBL qui s'est tenu le 2 juillet dernier, est désormais en charge du syndicat Chimie ainsi que du département des Femmes de l'OGBL.

Manon Meiresonne ③, qui demeure secrétaire centrale du syndicat Aviation civile, **Frédéric Krier** ④, qui reste lui aussi toujours secrétaire central du syndicat Education & Sciences (SEW) et membre du Bureau exécutif de l'OGBL se partagent désormais également la responsabilité du syndicat Chemins de fer / FNCTT-FEL-Landesverband. Frédéric est plus particulièrement en charge du «Groupe CFL» tandis que Manon s'occupe des succursales des CFL (Cargo, Immo, Logistics, Multimodal, Site Services, Technics) ainsi que de Luxtram et des autres entreprises ferroviaires.

Jea-Luc De Matteis ⑤, secrétaire central du syndicat Bâtiment et membre du Bureau exécutif, est désormais également responsable du syndicat Services privés de nettoyage

Enfin, **Sónia Neves** ⑥ et **José Luís Correia** ⑦, qui ont tous deux été nommés secrétaires centraux à l'occasion du Comité national de l'OGBL qui s'est tenu le 2 juillet dernier, sont désormais en charge du département des Immigrés de l'OGBL.

Commémoration de la grève générale de 1942

Comme tous les ans, l'OGBL a commémoré la grève générale de 1942 et ainsi rendu hommage aux disparus et aux grévistes pour leur action de résistance face à l'occupant nazi. L'OGBL a organisé lui-même une cérémonie de commémoration à Esch-sur-Alzette près du «Monument aux Morts» le 31 août et des délégations de l'OGBL ont également participé aux commémorations organisées le 31 août à Wiltz et à Schifflange et le 2 septembre sur les sites d'ArcelorMittal à Esch-Belval et à Differdange.



Le vent d'automne s'annonce glacial

A peine la rentrée politique entamée, il semble que le gouvernement dévoile son vrai visage sur de nombreux dossiers.

Dans le cas du scandale Caritas, les plus de 350 salariés ont dû subir de plein fouet l'attitude froide de notre nouveau Premier ministre. Sans scrupule, et sans respect des lois nationales du Code du travail, la nouvelle fondation HUT a bafoué le droit du travail luxembourgeois en refusant de faire un simple transfert d'entreprise et en faisant signer des résiliations de contrat et des nouveaux contrats moins favorables aux anciens salariés Caritas.

Dans le dossier sur la réforme des pensions, le gouvernement fait peur aux gens avec un narratif de l'insoutenabilité de notre système des pensions luxembourgeois, qui pourtant est le fruit de notre modèle social et est parmi les meilleurs du monde. Au lieu de mener ces discussions sereinement dans un cadre tripartite, la ministre de la Sécurité sociale demande au grand public de tweeter son avis sur 500 signes sur un site internet.

Et la cerise sur le gâteau: le ministre du Travail lance une attaque frontale sur les salaires au Luxembourg. Lors de la dernière réu-

nion du Comité permanent du Travail et de l'Emploi, le ministre Georges Mischo, par ses affirmations, a mis à mal le modèle luxembourgeois du dialogue social et met aussi sérieusement en péril la paix sociale au Luxembourg. Jamais dans l'histoire du CPTE, celui-ci n'a été réduit à un simple forum de discussion. Jusqu'ici, il a toujours été un lieu de dialogue précieux où d'importantes décisions ont été prises dans le consensus entre partenaires sociaux.

Par ailleurs, le ministre a affiché sa volonté de permettre à des salariés individuels ou à des délégués neutres sans soutien syndical de négocier et de signer seuls à l'avenir des conventions collectives. Le ministre a refusé de confirmer qu'il comptait bien respecter les législations actuelles en la matière ainsi que l'esprit de la directive européenne, tout comme le rôle des syndicats dans le cadre des négociations collectives.

Force est de constater que la position actuelle du ministre ne permet pas une discussion sereine et constructive. Bien au contraire, celle-ci constitue une attaque frontale contre le droit des salariés à se faire représenter par des syndicats représenta-



«Les temps s'annoncent très durs et nous sommes obligés de nous défendre.»

tifs au niveau national, qui par leur force et leur indépendance sont le meilleur garant pour atteindre les objectifs visés.

Avec ce positionnement, le ministre du Travail remet en cause un des piliers le plus importants de la structure des salaires au Luxembourg, ce qui constitue évidemment une ligne rouge infranchissable pour l'OGBL.

Chères et chers collègues,

les temps s'annoncent très durs et nous sommes obligés de nous défendre. Nous allons rapidement devoir rentrer dans la mobilisation, et ceci de préférence dans un front commun avec les autres syndicats ainsi que tous les acteurs de la société civile s'intéressant aux conditions de vie et de travail des travailleurs, des retraités et de leurs familles. Nous comptons sur vous.

Nora Back, présidente de l'OGBL



Nora Back

L'ambiance se tend avec le gouvernement!

Le Comité national de l'OGBL faisait sa rentrée le 1^{er} octobre dernier à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. Moins d'un an après l'entrée en fonction du gouvernement conservateur-libéral CSV-DP, les craintes exprimées à l'époque par l'OGBL tendent désormais à se confirmer. Le ton commence en effet à se durcir. «Si le nouveau gouvernement voulait nous mettre en colère, eh bien! Il a réussi», a notamment commenté la présidente de l'OGBL, Nora Back.

A côté des nombreux conflits potentiels ou déjà en cours dans les différents secteurs d'activités (voir pages 22-39), le Comité national de l'OGBL dresse également une longue liste de dossiers nationaux dans lesquels il va falloir commencer à se défendre. «Pas comme ça! Pas avec nous!» prévient la présidente de l'OGBL.

Parmi les dossiers les plus sensibles en cette rentrée figurent notamment la réforme de la loi sur les conventions collectives et la discussion autour de l'avenir de notre système de pensions. Bref, le travail et les pensions – le cœur de métier de l'OGBL!

— Il faut plus de conventions collectives, mais des conventions collectives dignes de ce nom

Au commencement du conflit qui s'annonce autour des conventions collectives, figure pourtant une directive européenne en principe tout à fait bienvenue. En effet, il s'agit d'une directive visant à étendre le taux de couverture de conventions collectives dans les pays de l'UE à 80%. Cela fait des années que l'OGBL réclame une initiative législative en la matière. La loi actuelle n'est en effet plus du tout adaptée à la situation présente. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, l'économie luxembourgeoise s'est largement diversifiée et le tissu économique du pays totalement métamorphosé. Les réalités sur le terrain ne sont plus les mêmes: il y a désormais une multitude de petites et moyennes entreprises et il n'est tout simplement plus possible pour un syndicat de négocier une convention collective pour chacune d'entre elles, comme en témoigne le taux de couverture actuelle qui dépasse légèrement les 50%, alors même que les conventions collectives sont pour les salariés les seuls garants pour de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires, davantage de

justice salariale et une redistribution plus juste des richesses produites. Il faut réformer la loi! C'est une évidence. La question n'est pas là.

Le problème tient tout entier dans l'approche retenue par le gouvernement en vue de la transposition de cette directive. Dans son programme de coalition, celui-ci annonçait déjà la couleur: ouvrir la possibilité de négocier des conventions collectives aux délégations non-syndicales. Une proposition qui à première vue peut sembler anodine, mais qui aurait des conséquences tout à fait dramatiques. En effet, ce n'est pas pour rien que le droit du travail, l'OIT et même la directive qui est ici en question octroient aux syndicats une prérogative exclusive de la négociation collective en entreprise. Pourquoi? Tout simplement parce que la relation salariale, la relation qu'entretient un employeur avec ses salariés, n'est pas symétrique. Seul un syndicat dispose de l'indépendance et des ressources nécessaires pour engager un rapport de force avec un employeur, pouvant déboucher sur une convention collective ayant du sens, de la cohérence et contenant de véritables avantages pour les salariés. Il s'agit là d'un acquis important du droit du travail qui vise à protéger les salariés.

Pour l'OGBL, une ouverture telle que l'envisage actuellement le gouvernement constitue donc une attaque frontale sur l'ensemble du dispositif des conventions collectives et sur les syndicats! Une ligne rouge pour l'OGBL qui prévient d'ores et déjà qu'il n'hésitera pas à mobiliser sa base si le gouvernement s'obstine dans cette voie. (A l'heure où nous mettions sous presse, une réunion houleuse venait tout juste d'avoir lieu au Comité permanent du travail et de l'emploi. Lire davantage à ce sujet en pages 8-9).

De son côté, l'OGBL a développé au cours des dernières années plusieurs propositions qui permettraient justement d'accroître le taux de couverture de conventions collectives sans pervertir l'esprit du dispositif. Tout d'abord, l'OGBL propose de faciliter la négociation de conventions collectives sectorielles, en introduisant une obligation de négocier pour les fédérations patronales concernées lorsqu'un syndicat en fait la demande, comme c'est déjà le cas aujourd'hui au niveau de l'entreprise. Autre piste développée par l'OGBL: l'introduction d'inci-



tatifs encourageant les entreprises à conclure des conventions collectives. L'Etat pourrait par exemple conditionner l'octroi de marchés publics exclusivement aux entreprises disposant d'une convention collective. Les aides publics dont bénéficient les entreprises pourraient elles aussi être conditionnées à l'avenir à l'existence de conventions collectives en leur sein.

— Le débat autour de l'avenir de notre système de pensions

Autre grand dossier de la rentrée: le débat autour de l'avenir de notre système de pensions qui s'ouvre cet automne. L'OGBL et le LCGB, qui font front commun dans ce dossier, devaient d'ailleurs être reçus dans ce cadre par la ministre de la Sécurité sociale le 9 octobre. «Nous ne tolérerons pas que notre système de pension public et financé solidairement soit attaqué.», a mis en garde la présidente de l'OGBL lors de la réunion du Comité national, en rappelant que le dossier des pensions concerne tout le monde, aussi bien les pensionnés actuels, les actifs que les jeunes générations qui ne sont même pas encore entrées sur le marché du travail.

Alors que les réformes des pensions (même les pires) sont souvent présentées comme se faisant au nom de la solidarité intergénérationnelle, la présidente de l'OGBL a tenu à souligner que pour assurer de bonnes pensions également encore à nos enfants, c'est pérenniser et renforcer le système actuel qu'il faut et non l'attaquer. L'OGBL s'opposera catégoriquement à tout affaiblissement des prestations ou à un éventuel recul de l'âge de départ à la retraite.

Chiffres à l'appui, l'OGBL a aussi tenu à tordre le cou à une légende urbaine. Non, il n'y a pas de pensionné au Luxembourg relevant du régime général qui perçoit une pension de 10 000 euros. Ça n'existe pas! La pension moyenne s'élève quant à elle à 2 400

euros et 3 600 euros si l'on considère uniquement les pensionnés présentant une carrière complète au Luxembourg (soit un montant proche du salaire social minimum qualifié). Et, phénomène très inquiétant, on observe depuis 10 ans, un doublement du taux de pauvreté dans la vieillesse.

L'OGBL a également tenu à rappeler que les projections sur lesquelles se sont fondées toutes les réformes par le passé ne se sont jamais réalisées. Et qu'il en ira certainement de même cette fois-ci. Rappelons enfin que le fonds de réserve des pensions s'élève actuellement à 27 milliards d'euros, soit l'équivalent de 4,5 années de dépenses en pensions. Autant dire, qu'il n'y a aujourd'hui aucune raison objective de s'affoler quant à l'avenir immédiat de notre système de pensions. (Lire également pages 12-13 ainsi que notre dossier central) ■



Débat autour des pensions

Les syndicats veulent une discussion sérieuse



C'est unis que les représentants de l'OGBL et du LCGB se sont présentés le 7 octobre face à la presse à l'occasion du coup d'envoi du grand débat autour des pensions voulu par le gouvernement. Les deux syndicats ont en effet décidé de faire front commun dans le cadre de ce dossier si important. Et si cela devait s'avérer nécessaire, ils mèneront également une «opposition syndicale commune à toute tentative de démantèlement des pensions au Luxembourg et ce, ne serait-ce que d'un centimètre», pour reprendre les mots de la présidente de l'OGBL.

Le message est clair: en aucun cas, l'OGBL et le LCGB n'accepteront une dégradation de notre système social et solidaire basé sur la répartition ou bien encore une privatisation du régime public. «C'est un des meilleurs systèmes au monde. Il se fonde sur la solidarité. C'est exactement ce dont nous avons besoin. C'est la raison pour laquelle nous devons maintenir ce système et l'améliorer. C'est cela qui doit être l'objectif d'une réforme et rien d'autre. Et certainement pas la dégradation de notre système.» a également souligné la présidente de l'OGBL.

Par ailleurs, les deux syndicats n'apprécient pas du tout la façon dont la discussion a débuté. Ils rappellent tout d'abord que ce débat sur l'avenir de notre système de pensions n'a été annoncé dans aucun programme électoral avant le dernier scrutin national. Sitôt élu, le nouveau gouvernement n'a ensuite pas tardé pour dégaîner, en faisant des annonces inquiétantes et en expliquant qu'une réforme s'imposait désormais.

Puis, le gouvernement a annoncé qu'il comptait organiser une large discussion à travers le pays. «Nous sommes pour la discussion. Nous sommes contents lorsqu'on consulte et discute largement, mais on ne doit pas oublier que lorsqu'il est question du système de pensions luxembourgeois — qui est un pilier important de notre modèle social — ces discussions doivent avoir lieu dans le cadre de notre fameux modèle tripartite et que c'est là que les décisions doivent être prises. C'est là que l'on retrouve les représentants de ceux qui financent le système. C'est la raison pour laquelle, les partenaires sociaux doivent rester les principaux interlocuteurs dans le cadre de cette discussion», explique Nora Back.

L'OGBL et le LCGB ne cachent pas non plus leur surprise lorsqu'ils ont découvert la liste des organisations que le gouvernement compte consulter dans le cadre de ce débat. «On se pose beaucoup de questions», indique la présidente de l'OGBL. En effet, pourquoi n'y retrouve-t-on par exemple pas d'organisations féministes, alors même que les inégalités femmes-hommes en matière de pension sont très élevées au Luxembourg? Pourquoi les frontaliers, hormis ceux qui sont représentés par les syndicats, ne sont-ils pas consultés? Pourquoi l'ACA ou le Conseil national des Finances sont-ils consultés et pas l'UNEL et l'OAI? Pourquoi la fondation IDEA et pas le think tank de la CSL?...

La ministre de la Sécurité sociale a également annoncé récemment que chaque citoyen pourra apporter sa propre contribution au débat par le biais d'un site Internet en introduisant son propre commentaire... de 500 signes au maximum — des commentaires qui n'ont toutefois pas vocation à être rendus publics par la suite. «Ce n'est pas comme ça que nous imaginons une discussion sérieuse sur le système de pensions. Désormais nous voulons discuter



sérieusement des pensions», fait savoir la présidente de l'OGBL.

Pour ce faire, l'OGBL et le LCGB ont produit avec la Chambre des salariés un document de 130 pages qui dresse une analyse chiffrée et détaillée de notre système de pensions et qui devrait permettre d'objectiver le débat.

Une analyse qui tord le cou à toute une série de contre-vérités, pour ne pas dire des affirmations populistes, qui circulent largement sur notre système de pensions. Ce document démontre ainsi notamment que la situation financière de notre régime de pensions est loin d'être aussi préoccupante que ce qui est souvent avancé et qu'il n'y a aujourd'hui aucune urgence à agir, que les pensions qui sont perçues par les pensionnés actuels sont loin d'être exorbitantes, que la réforme de 2012 a déjà entraîné des pertes importantes pour les futurs salariés, que les projections se sont toujours avérées fausses, etc.

Enfin, l'OGBL et le LCGB rappellent que la question des pensions n'est pas une question de mathématique, mais avant tout une question éminemment politique, de choix de société. (Lire également notre dossier central consacré au système de pensions)■

Revendications syndicales

- Mener la discussion à pied d'égalité entre les **3 parties impliquées** (gouvernement, employeurs et syndicats) sans prise de décision unilatérale du gouvernement
- Apprécier la situation financière du système des pensions suivant une **période de couverture de 10 ans avec des bilans intermédiaires** tous les 5 ans (des horizons plus lointains sont trop sensibles aux changements d'hypothèses et par le passé les analyses se sont toujours avérées trop pessimistes)
- **Utiliser la réserve** des pensions pour combler les éventuels déséquilibres à court et moyen terme (la réserve n'est pas une fin en soi, mais existe justement pour compenser les déséquilibres futurs)
- **En cas de besoin**, aller chercher des **recettes supplémentaires** plutôt que détériorer les prestations
- **Pérenniser l'allocation de fin d'année**
- **Pérenniser le réajustement des pensions**
- **Augmenter la pension minimum** de manière significative
- **Développer des sources de financement alternatives** au système de pension (rendre le financement moins dépendant de l'évolution de l'emploi et tenir compte des évolutions technologiques) ou bien augmenter le taux de cotisation
- **Réduire considérablement le seuil de la réserve légale** (le maintien de la réserve légale constitue une contrainte importante pour le système lorsque ce seuil est atteint)

Tri des déchets et sas à ressources

Nous allons aborder ici un sujet qui nous concerne tous: l'élimination et le tri de nos déchets.

Pour nous, les déchets sont également une ressource que nous pouvons réintroduire dans le circuit économique en tant que matière première secondaire grâce au tri. Les déchets résiduels sont également une ressource, même s'ils finissent par être incinérés, produisant ainsi de l'électricité et de l'énergie de chauffage.

Pour les habitats collectifs (résidences), il existe depuis plusieurs années des solutions intelligentes qui permettent de réduire la quantité de déchets résiduels et donc de diminuer considérablement les taxes sur les déchets pour les utilisateurs: le sas à ressources intelligent!

Dans cet exemple, les poubelles individuelles de 240 litres pour les déchets résiduels sont remplacées par une grande poubelle de 1100 litres enveloppée d'un sas à ressources. Elles sont également disponibles dans d'autres dimensions plus petites. Une station de tri sera également implémentée dans le local de collecte des déchets afin de permettre aux résidents de trier correctement leurs déchets. La quantité de déchets résiduels ainsi réduite est ensuite collectée par utilisateur via le sas à ressources. Chaque résident s'identifie avec son propre badge et reçoit à la fin de l'année la facture pour l'élimination uniquement de sa propre

quantité de déchets résiduels (en fonction de l'utilisation ou du poids). Celui qui trie mieux économise le plus.

Il existe des prestataires qui proposent aux résidents une application gratuite pour le sas à ressources. Cette application permet aux résidents de disposer en temps réel d'informations sur l'utilisation du sas à ressource.

Dans la loi du 21 mars 2012 sur la gestion des déchets, modifiée en 2022, les communes sont tenues, depuis le 1^{er} janvier 2024, d'informer chaque année les ménages (y compris les résidences) de la quantité ou du poids des déchets ménagers réellement produit(e). Entre-temps, certaines communes ont adapté leur règlement en matière de déchets dans ce sens et rendent obligatoire l'installation d'un sas à ressources dans les résidences qui comptent un certain nombre d'appartements.

Un sas à ressources est toujours intéressant pour le résident, dans la mesure où l'infrastructure des bâtiments le permet.

Notre expérience montre que le tri des déchets et l'utilisation d'un sas à ressources nous ont permis, la plupart du temps, de réduire jusqu'à 50 % la quantité de déchets résiduels et de diminuer ainsi les taxes sur les déchets. La seule chose qui manque, c'est la volonté de chacun d'entre nous!



L'OGBL s'offusque et alerte sur un projet de loi répressif en Italie!



L'OGBL a été informé le 24 septembre dernier par la Confédération européenne des syndicats (CES) et leurs collègues des organisations syndicales italiennes, CGIL et UIL, des développements inquiétants en Italie ainsi que des ambitions choquantes du gouvernement d'extrême droite de Giorgia Meloni.

Le gouvernement italien a en effet soumis au Parlement un projet de loi sur les questions de sécurité, qui a déjà été approuvé par la Chambre des députés. S'il est approuvé par le Sénat, ce projet entrera en vigueur. Le projet de loi introduira de nouvelles infractions pénales visant les personnes qui occupent les rues et les espaces publics ou privés. Cela mettra encore plus à rude épreuve un système carcéral déjà surchargé et violera les droits constitutionnels.

Par ce projet de loi, le gouvernement italien a surtout l'intention d'alourdir les peines et de criminaliser la dissidence. S'agissant d'une loi qui sert clairement à étouffer la liberté et le droit de manifester, elle représente également une attaque ciblée contre les organisations syndicales et le droit de grève. Ainsi, le texte prévoit notamment le durcissement des peines pour les barrages routiers lors des manifestations syndicales et l'introduction du délit de résistance passive, rendant ainsi impossible toute forme de dissidence pacifique.

Le projet de loi, s'il est approuvé, violerait aussi les droits fondamentaux des migrants puisqu'il introduira des mesures de criminalisation et de sécurisation dans le cadre des migrations. De plus, il rendra possible l'emprisonnement des femmes enceintes et des mères d'enfants de moins d'un an tout en introduisant des crimes de résistance passive.

Plus préoccupant encore, avec ce projet de loi, le gouvernement italien prévoit d'abolir des délits liés à l'administration publique, souvent associés à la corruption et même à l'infiltration d'organisations mafieuses.

L'OGBL soutiendra leurs collègues italiens dans leur lutte contre ce projet de loi. Le projet de loi remis au Parlement italien ne fait que démontrer la dangerosité des partis d'extrême droite. Il devrait être un signal d'alarme pour que l'opinion publique et les décideurs politiques reconnaissent les réelles ambitions des partis d'extrême droite et les prennent enfin au sérieux. À cette occasion, l'OGBL demande au gouvernement luxembourgeois de se prononcer ouvertement sur le projet de loi en question et de le rejeter fermement.

CCT SIGNÉES

HIFI INTERNATIONAL

180 salariés

Syndicat Commerce, Garages et Horeca (délégués OGBL: 4/5)

Durée de la CCT: 01.07.24 au 30.06.27

Rémunération: introduction d'un système de révision automatique à la hausse des salaires, qui aura lieu au plus tard tous les 6 ans avec pour objectif de garantir des augmentations salariales régulières par le biais d'un système dit «People Review» ainsi que de valoriser l'ancienneté (le système «People Review» vise à définir et valoriser un plan d'accompagnement individuel basé sur la performance, la potentialité et la capacité à faire avancer l'entreprise)

Travail dominical: majoration du salaire pour le travail dominical de 80 % (+10 % par rapport au minimum légal)

Divers: octroi d'un chèque cadeau de 1000€ pour les salariés atteignant 25 ans d'ancienneté / octroi de chèques-repas à l'ensemble des salariés / revalorisation du chèque-cadeau de départ en retraite à 1500€ / octroi d'un jour de congé par année pour effectuer des activités de bénévolat



Cloos SA

60 salariés

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

Durée de la CCT: 01.01.2024-31.12.2026

Rémunération: augmentations linéaires de +1 % au 1^{er} juillet 2024, de +0,7 % au 1^{er} janvier 2025 et de 0,6 % au 1^{er} janvier 2026 / Indexation du pécule de vacances

Divers: Lavage professionnel des habits de travail avec participation salariale de 5€ /mois / droit à la déconnexion / procédure contre le harcèlement / procédure relative au lanceur d'alerte intégrée dans la CCT

Galerias Lafayette

75 salariés

Syndicat Commerce, Garages et Horeca (délégués OGBL: 3/3)

Durée de la CCT: 01.09.2024 – 31.08.2027

Rémunération: introduction de chèques-repas à hauteur de 10€ par jour travaillé (part patronale: 7,20€) / passage au statut de salarié qualifié au bout de 5 ans d'expérience professionnelle

Primes: une prime d'assiduité pouvant atteindre 500€ par an / une prime de lessive de 120€ par an

Temps de travail: application d'une pause rémunérée de 12 minutes qui vient s'ajouter à la pause habituelle

Congés: un jour de congé supplémentaire par tranche de 5 années d'ancienneté, et ce jusqu'à une ancienneté de 30 ans / 8 heures de congé social par an

Divers: un escompte salarié de 10 à 25% selon la gamme et de 50% sur 12 articles par an / la pré-retraite progressive / le droit à la déconnexion / une procédure contre le harcèlement / un budget de formation interne



POST Luxembourg

1252 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband (délégués OGBL: 3/16)

Durée de la CCT: 01.01.2024 – 31.12.2025

Application de l'accord salarial: versement d'une prime unique de 1400€ / augmentation salariale de 1,95% avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024

Horaires de travail: suppression de la présence obligatoire jusqu'à 15h30

Divers: mise en place d'un groupe de travail poursuivant les négociations sur les points prioritaires du catalogue de revendications des syndicats / révision des articles de la convention collective sur le droit à la déconnexion et sur le harcèlement moral au travail / ajout des congés spéciaux légaux dans la convention collective



Hydro Aluminium Clervaux

+/- 60 salariés

Syndicat Transformation sur Métaux (délégués OGBL: 2/3)

Durée de la CCT: 01.01.2024-31.12.2026

Rémunération: augmentations linéaires de tous les salaires de +1% au 1^{er} juillet 2024, +1% au 1^{er} juillet 2025 et de +1% au 1^{er} juillet 2026

Primes: revalorisation de la prime de présence trimestrielle avec désormais la possibilité de bénéficier en plus d'une journée de congé annuel supplémentaire / revalorisation de la prime de permanence à 230 € / indexation de la prime d'ancienneté

Divers: réduction du nombre d'années d'ancienneté requis donnant droit au 13^e mois



C'est quoi une convention collective?

Une convention collective de travail est un outil incontournable pour améliorer les conditions de travail et de salaire dans une entreprise, un groupe d'entreprises ou bien encore un secteur entier.

Commune de Betzdorf

43 salariés

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

Durée de la CCT: 01.08.2024-31.07.2027

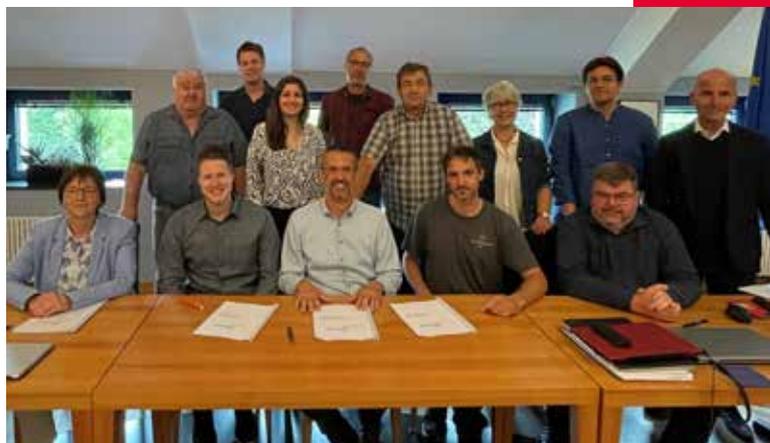
Rémunération: introduction de la valeur élevée du point, ce qui correspond à une augmentation salariale linéaire de 5,6%

Primes: augmentation de la prime du service d'astreinte à 15 points de salaire par semaine / introduction d'une prime de 0,5 points par jour de travail pour les salariés affectés à la conduite de bus

Temps de travail: introduction d'une pause rémunérée de 30 minutes dans le service de dispersion / les salariés peuvent être libérés 4 heures par mois pour chaque don de sang

Indemnités pour travaux dans les cimetières: 10 points de salaire pour le creusement d'une tombe; 20 points de salaire pour l'exhumation d'un défunt/le vidage d'une tombe; 5 points de salaire pour l'organisation d'un enterrement le samedi; 2 points de salaire pour l'inhumation d'une urne ainsi que pour le dépôt dans un caveau le samedi

Divers: introduction d'un compte épargne-temps (CET) / intégration du personnel d'accompagnement des bus dans le champ d'application de la nouvelle convention collective / les artisans titulaires d'un CCP, qui au bout de 15 ans de service réussissent l'examen correspondant, peuvent demander un classement dans la catégorie E s'ils exercent effectivement ce métier / introduction d'un échelonnement de l'indemnité supplémentaire pour le remplacement d'un contremaître



Commune de Bertrange

52 salariés

Syndicat Service public OGBL/Landesverband (délégués OGBL: 2/3)

Durée de la CCT: 01.01.2024-31.12.2026

Rémunération: intégration de l'ensemble du personnel dans les nouvelles carrières linéaires, représentant une augmentation salariale moyenne d'environ 5% / suppression de la limite d'âge à 46 ans en cas d'augmentation automatique des salaires / augmentation du pécule de vacances à 250€ par an

Primes: augmentation de la prime spéciale mensuelle de 14 à 15 points de salaire (= 330,59€)



Introduction de la préretraite progressive pour le personnel de Luxtram

Le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL et la direction de Luxtram ont signé le 10 juillet un avenant à la convention collective de travail, introduisant la préretraite progressive au bénéfice du personnel de la société de transport.

Cette mesure sociale offre la possibilité de réduire progressivement leur temps de travail aux salariés proches de la retraite qui remplissent les conditions. Cette réduction libère ainsi une place dans l'entreprise qui pourra être occupée par un demandeur d'emploi inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem).

L'OGBL salue la volonté de Luxtram de vouloir améliorer les conditions de travail de ses salariés seniors et se réjouit d'intégrer cet avantage social important dans la convention collective de travail.



Brasserie Nationale

30 salariés

Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre (délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: 01.01.2024 - 31.12.2025

Rémunération: augmentations de +0,20€/heure à partir du 1^{er} août 2024 et de +0,20€/heure à partir du 1^{er} janvier 2025

Primes: augmentation de la prime d'astreinte

Divers: tous les salariés reçoivent un bon d'achat «Drinx» d'une valeur de 250€ / le jour férié d'usage du 2 novembre est transformé en jour de congé flexible



Convention Collective du secteur des banques

L'OGBL et le progrès des employés face aux banques

Le récent accord signé avec l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) constitue une victoire d'étape pour les employés du secteur financier. Ce succès est avant tout le fruit de la compétence, de la ténacité et du leadership de l'OGBL. Sans cet engagement, les avancées obtenues auraient été compromises par les tentatives des employeurs de diviser le front syndical.

— L'OGBL: Un pilier de résistance syndicale

L'OGBL, fort de son expertise et de son engagement pour la défense des droits des salariés, a joué un rôle central dans ces négociations. Dès le début, l'ABBL a tenté de jouer la carte de l'intimidation en prédisant un avenir incertain pour l'économie luxembourgeoise si des augmentations salariales étaient concédées. Cependant, l'OGBL a su démontrer que ces arguments n'étaient que des diversions destinées à retarder l'inévitable: la reconnaissance des employés.

Sous la direction de l'OGBL, le front syndical n'a pas fléchi. Ce sont des années d'expérience, de connaissance approfondie des enjeux et une analyse rigoureuse de la situation économique qui ont permis de contrer chaque tentative de l'ABBL de minimiser l'importance des revendications des salariés. L'OGBL a su imposer le respect et la reconnaissance des droits des employés comme priorité.

— Une alliance syndicale cruciale

L'un des facteurs décisifs dans l'obtention de cet accord a été l'alliance des deux grands syndicats à représentativité nationale. En s'unissant, ces syndicats ont formé un bloc inébranlable face aux tentatives de division de l'ABBL. Cette alliance s'est révélée cruciale, car l'ALEBA, affaiblie par son incapacité à jouer seule le rôle de leader dans les négociations, a dû s'aligner sur la ligne dure des grands syndicats.

Il est indéniable que, sans la force collective de l'OGBL et du LCGB, l'ALEBA avait parfois tendance à céder aux propositions insuffisantes de l'ABBL. Heureusement, l'OGBL et le LCGB ont uni leurs forces à des moments stratégiques. Sans cette riposte, ce comportement aurait conduit à un accord défavorable pour l'ensemble des salariés.

L'OGBL a ainsi veillé à ce que l'ensemble des employés, nouveaux comme anciens, bénéficient d'augmentations salariales, tout en maintenant la structure salariale: certains via les barèmes et grilles salariales révisés à la hausse, et les autres via une augmentation de 5% de la prime de fidélité.

— Une stratégie négociatrice victorieuse

L'OGBL a fait preuve d'une stratégie irréprochable tout au long des négociations. Face aux propositions de l'ABBL visant à diviser les employés en accordant des avantages seulement aux nouveaux entrants, le syndicat a fermement refusé tout compromis n'incluant pas l'ensemble des salariés.

Ce front uni et discipliné, orchestré par l'OGBL, a permis d'obtenir des résultats significatifs:

- Augmentations salariales linéaires via les grilles, ou bien une hausse de 5% de la prime de fidélité pour les employés avec 10 ans d'ancienneté ou plus.
- Droit individuel à 16 heures de formation annuelle, renforçant ainsi le développement des compétences.
- Sécurisation de l'emploi avec une meilleure protection contre les licenciements abusifs.

— La fin de la prédominance des employeurs

Il est aussi important de souligner que cette étape de ce mouvement syndical dans la finance démontre que l'ère où l'ABBL pouvait imposer ses conditions sans

résistance est révolue.

L'OGBL, fort de son savoir-faire et de son engagement constant auprès des salariés, a renversé la tendance. Grâce à la mobilisation organisée sous la houlette de l'OGBL et du LCGB, il est devenu clair que les intérêts des employés ne pouvaient plus être négligés ou ignorés. L'unité et la force des syndicats ont fait échouer les tentatives répétées de division et de manipulation de la part des employeurs.

— Le combat continue

Bien que cet accord soit une avancée importante, il ne satisfait pas pleinement toutes les revendications. Les syndicats espéraient davantage de progrès sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur la réduction du temps de travail. De plus, l'ABBL a refusé d'inclure les cadres supérieurs dans cette convention collective, laissant ces négociations à la discrétion des entreprises.

Cependant, l'OGBL a montré que rien n'est impossible lorsqu'un syndicat compétent et tenace, comme lui, s'implique pour ses membres. Les progrès réalisés sont une preuve concrète de la capacité de ce syndicat à affronter les plus grands défis et à obtenir des résultats tangibles pour les employés, même face à des adversaires inflexibles.

— Conclusion: L'OGBL, gardien des droits des employés

Cet accord, bien que perfectible, est avant tout le résultat de l'engagement total de l'OGBL pour défendre les droits des travailleurs dans les banques.

L'OGBL, et tous les membres de la commission de négociation ont rappelé que les employés sont la véritable force du secteur financier, et qu'ils doivent être traités avec la dignité et le respect qu'ils méritent.

Cas de figure

Prime: Pour 2025: Chacun reçoit une prime de signature de 500 € en 2025

Si ce chapitre des négociations se clôture sur une victoire, le combat pour de meilleures conditions de travail continue, et l'OGBL restera en première ligne pour s'assurer que les droits des salariés soient toujours défendus et respectés.

L'OGBL continuera de veiller à ce que les droits des salariés soient respectés et restera en première ligne dans les prochaines batailles pour améliorer encore leurs conditions de travail.

Prochainement un FAQ pour les salariés concerné sera disponible sur notre site internet.

«Nous, employés, avec l'OGBL à nos côtés, sommes la véritable force du secteur financier luxembourgeois.»



Pour toute information ou question, contactez vos délégués OGBL dans votre entreprise ou directement l'OGBL Secteur financier au 54 05 45 - 927 ou via mail au secfin@ogbl.lu.

Cas 1

→ Salarié groupe B
→ 8 ans ancienneté
→ 4.250 € brut

→ barème (+2%), différence mensuelle de 85 €, annuelle de 1.105 €
→ prime de fidélité revue pour augmentation barème 55,25 €
→ prime de fidélité revue (+5%): non 0 €
→ Total sur l'année: + 1.105 + 55,25 = 1.160,25 €

Cas 2

→ Salarié groupe C
→ 15 ans ancienneté
→ 5.100 € brut

→ barème (+1%), différence mensuelle de 51 €, différence annuelle de 612 €
→ prime de fidélité revue pour augmentation barème 43,35 €
→ prime de fidélité revue (+5%): 255 €
→ Total sur l'année: 612 + 43,35 + 255 = 910,35 €

Cas 3

→ Salarié groupe D
→ 11 ans ancienneté
→ 6.500 € brut

→ barème (+1%), différence mensuelle de 65 €, différence annuelle de 780 €
→ prime de fidélité revue pour augmentation barème 48,75 €
→ prime de fidélité revue (+5%): 325 €
→ Total sur l'année: 325 + 780 + 48,75 = 1.153,75 €

Cas 4

→ hors barème groupe B
→ 11 ans ancienneté
→ 5.000 € brut

→ barème (+0%), différence mensuelle de 0 €, différence annuelle de 0 €
→ prime de fidélité revue pour augmentation barème 0 €
→ prime de fidélité revue (+5%): 250 €
→ Total sur l'année: 250 €

Cas 5

→ hors barème groupe C
→ 11 Ans ancienneté
→ 6.000 € brut

→ barème (+0%), différence mensuelle de 0 €, différence annuelle de 0 €
→ prime de fidélité revue pour augmentation barème 0 €
→ prime de fidélité revue (+5%): 300 €
→ Total sur l'année: 300 €

Cas 6

→ hors barème groupe D
→ 11 ans ancienneté
→ 7.500 € brut

→ barème (+0%), différence mensuelle de 0 €, différence annuelle de 0 €
→ prime de fidélité revue pour augmentation barème 0 €
→ prime de fidélité revue (+5%): 375 €
→ Total sur l'année: 375 €

Formation: Droit individuel à la formation: création d'une Allocation Individuelle de Formation (AIF) de 16 heures par an appartenant au salarié

Sécurisation de l'emploi: Droit individuel à un budget outplacement de 5.000 – 7.000 € en cas de licenciement pour raisons non inhérentes à la personne. // Mise en place de plans de maintien de l'emploi avant de procéder à des plans sociaux.

Affaire Caritas

L'OGBL dénonce de graves infractions au Code du travail commises par Caritas et HUT

«Comme le gouvernement et ses alliés n'ont pas réagi, l'OGBL se voit contraint de porter devant les tribunaux ce scandale et cette insulte faite au Code du travail luxembourgeois et au dialogue social.»



En juillet 2024, un scandale sans précédent s'est produit au Luxembourg: environ 60 millions d'euros ont été volés à la Fondation Caritas Luxembourg. Une suspecte, la directrice financière, s'est rendue à la police. Jusqu'à présent, personne ne sait officiellement comment une telle chose a pu être possible. L'argent qui a disparu se compose en partie de capital propre, dont Caritas a principalement hérité, et en partie d'argent du contribuable, versé par l'Etat à travers des conventions, afin de garantir une assistance aux personnes en détresse, notamment les réfugiés et les mineurs non accompagnés. Le public ne sait pas encore où a été cet argent ni qui en est responsable. Mais ce que l'on sait depuis le départ, c'est que l'avenir des quelque 390 salariés de Caritas allait devenir incertain.

— Aux déclarations claires du Premier ministre ont suivies des actions claires de l'OGBL

Le 24 juillet 2024, le Premier ministre Luc Frieden (CSV) a annoncé lors d'une conférence de presse que l'Etat ne verserait «pas un euro de plus» à Caritas. Cela pouvait avoir du sens à ce moment-là, compte tenu des possibles agissements criminels au sein de Caritas, mais cela a été une gifle pour les salariés de Caritas tout comme pour les personnes prises en charge qui dépendent des subventions.

L'OGBL, seul syndicat représenté au sein du groupe Caritas depuis les élections sociales de 2024, a réagi rapidement en demandant un rendez-vous au Premier ministre Luc Frieden ainsi qu'aux administrateurs concernés de Caritas (Caritas Luxembourg était divisée en plusieurs associations et fondations d'utilité publique: Fondation Caritas Luxembourg et Caritas Accueil et Solidarité). En outre, l'OGBL a invité le personnel de Caritas à une réunion d'information le 26 juillet 2024 à la Maison du Peuple. Plus de 150 salariés se sont rendus à Esch pour s'informer de leurs droits en tant que salariés. Il fallait immédiatement clarifier ce qui allait se passer pour les quelque 400 salariés. Nous étions dans une course contre la montre: les responsables de Caritas ainsi que le gouvernement ont confirmé que les réserves de l'organisation permettraient encore deux mois de salaire supplémentaires. Pas davantage. Il fallait donc trouver une solution rapidement et l'OGBL a fait pression de toutes parts.

— Dialogue social inexistant

Les véritables membres de la direction étant introuvables, le conseil d'administration de Caritas a mis en place peu après un comité de crise chargé de gérer Caritas, ou ce qu'il en restait. Le 2 août 2024, le Premier ministre Luc Frieden a reçu l'OGBL au ministère d'Etat. Le message du chef du gouvernement était clair: tout sera mis en œuvre pour sauvegar-

der le plus d'emplois possible. Le chef du comité de crise, Christian Billon, soutenu par des membres du personnel de la société de conseil PWC, était, selon le ministre Frieden, en contact permanent avec le Premier ministre et ferait également de son mieux pour conserver le personnel. Le comité de crise a ainsi été mis au travail pendant l'été. Par la suite, il s'est avéré qu'il n'aurait pas fallu faire confiance au comité de crise ni au gouvernement.

A partir de la rentrée, l'OGBL et les délégations du personnel se sont plaints du fait qu'il n'y avait pratiquement pas d'échanges constructifs entre le comité de crise et les représentants du personnel. Il s'est toutefois avéré que le gouvernement et le comité de crise envisageaient de créer une nouvelle organisation d'utilité publique qui pourrait reprendre les conventions initiales de l'Etat avec l'« ancienne » Caritas. C'était une bonne nouvelle à ce stade. Mais il y avait un gros problème: ni l'OGBL ni les délégations du personnel n'avaient été informés de ces développements! L'OGBL a rappelé à plusieurs reprises que, au regard de l'ampleur du scandale et du lourd fardeau que les salariés devaient porter, que ce serait la moindre des choses d'associer le personnel aux discussions concernant leur avenir.

Un autre point d'interrogation subsistait: bien que la quasi-totalité du personnel puissent probablement être transférée dans une nouvelle organisation, il avait été décidé de ne plus maintenir Caritas coopération internationale et le Plaidoyer politique de Caritas. Les quelque 30 salariés de ces départements avaient également été exclus de toutes les discussions et attendaient toujours des réponses en ce début octobre. Selon les responsables, il n'y avait aucune volonté politique de poursuivre les activités internationales de Caritas. Le Plaidoyer politique, voix éminente dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités au Luxembourg, semblait quant à lui être trop politique pour la nouvelle «HUT asbl - Hëllef um Terrain». Dès le début, l'OGBL a critiqué cette décision, estimant qu'il fallait trouver des moyens de financement pour ces départements importants. En outre, la composition du nouveau conseil d'administration de «HUT» est critiquable. Un cercle d'amis issus de la politique et de l'économie, des avocats, des assureurs et des conseillers économiques sont censés diriger l'organisation: Ce n'est pas digne du secteur social, de son personnel et des personnes en détresse.

— La loi doit être respectée - malgré la contrainte temporelle

La stratégie du comité de crise et du gouvernement a lentement été dévoilée. En donnant le moins d'informations possible, on a essayé de maintenir le public, les salariés et l'OGBL dans l'obscurité. Peu avant la date fatidique du 1^{er} octobre, date à laquelle «HUT asbl» devait reprendre les activités de l'ancienne Caritas, le comité de crise a provoqué une escalade de la situation avec Billon et PWC.

Le personnel a été informé qu'il n'y aurait pas de reprise de l'entreprise comme le prévoit la loi (article 127 du Code du travail), mais que l'ensemble du personnel devrait résilier son contrat chez Caritas d'un commun accord et signer en même temps un nouveau contrat de travail chez «HUT asbl». Une procédure inacceptable et surtout illégale!

L'OGBL a d'abord organisé une conférence de presse le 21 septembre 2024 pour dénoncer les agissements du comité de crise. Une semaine plus tard, le 25 septembre 2024, le personnel a été invité à une réunion plénière dans les locaux de la Chambre des salariés. Le 27 septembre 2024, une manifestation de protestation a été organisée devant la Chambre des députés. L'OGBL, seul acteur à défendre les intérêts des salariés de Caritas, a immédiatement appelé le gouvernement et les responsables à mettre un terme à ces méthodes illégales.

Suivant cette méthode, le personnel perd sa délégation du personnel et l'OGBL sa représentation dans l'entreprise. Comme le gouvernement et ses alliés n'ont pas réagi, l'OGBL se voit contraint de porter devant les tribunaux ce scandale et cette insulte faite au Code du travail luxembourgeois et au dialogue social. ■



↑ Smail Suljic
Secrétaire central



↑ Ben Soisson
Secrétaire central adjoint



↑ Tom Mamer
Secrétaire central adjoint

Secteur financier

Déguisement des licenciements collectifs dans le secteur financier

Dans un contexte économique favorable pour le secteur financier, l'OGBL dénonce une tendance inquiétante dans certaines banques, telles que JP Morgan SE-Luxembourg Branch, et d'autres entreprises financières: la dissimulation de projets de licenciements collectifs sous des pratiques trompeuses. Ces agissements soulèvent de sérieuses interrogations sur l'éthique et la responsabilité sociale de ces institutions.

Ces entreprises, en recourant massivement à l'outsourcing, cherchent non seulement à réduire leurs coûts, mais elles manifestent également un profond mépris à l'égard de leurs employés, qui ont souvent contribué à leur succès pendant de nombreuses années. En offrant des indemnités dérisoires, ces banques tentent d'éviter les répercussions d'un plan social, qui pourrait leur coûter bien plus en termes de réputation et de responsabilité.

Un manque de respect des salariés et surtout une non-application des lois locales en vigueur

Il est profondément préoccupant de voir ces entreprises privilégier les économies à court terme au détriment de la dignité humaine. Elles profitent des avantages de la paix sociale et de la stabilité politique, fruits du dialogue social national, mais se soustraient aux obligations légales en matière de licenciement. Il est essentiel que le licenciement ne soit jamais une décision prise à la légère. Les employés, souvent loyaux et au service de l'entreprise depuis de nombreuses années, méritent un traitement respectueux et équitable. Proposer des compensations dérisoires est non seulement injuste, mais cela trahit un manque de reconnaissance pour leur travail et leur engagement.

Appel à une réévaluation des pratiques et au respect des lois

L'OGBL appelle ces banques à revoir leurs stratégies de licenciement et à adopter des pratiques plus humaines. Le licenciement

doit rester une solution de dernier recours et, lorsqu'il s'avère inévitable, il doit être géré de manière à minimiser les impacts sociaux et financiers sur les salariés concernés.

L'OGBL demande également plus de transparence et plaide pour une codécision dans le choix des critères de licenciement, tels que le Code du travail du Luxembourg le prévoit. Il est crucial de garantir des conditions de travail justes et équitables pour

tous les salariés. Les banques doivent assumer leur responsabilité sociale et mettre en place des mesures de soutien pour leurs employés, même en période de difficultés.

L'OGBL et les autres syndicats du secteur soulignent l'importance du dialogue social pour maintenir un environnement de travail respectueux et collaboratif, où les préoccupations des salariés sont écoutées et prises en compte. ■



↑ Sylvie Reuter
Secrétaire centrale



↑ Angélique Lazzara
Secrétaire centrale adjointe



↑ Nassima Berkouchi
Secrétaire centrale adjointe



Le droit du travail et le droit social décryptés!

Découvrez notre brochure "Ce qu'il faut savoir" qui vous donne plein d'infos utiles. Disponible en 4 langues (FR/DE/EN/PT) dans nos agences SICA ou téléchargeable en ligne:



L'OGBL se mobilise à Bruxelles

Défendre l'industrie et l'emploi industriel en Europe

L'OGBL a activement participé à la grande manifestation organisée le 16 septembre dernier à Bruxelles par les affiliés belges d'industriAll Europe en réponse à la restructuration annoncée du site Audi à Forest.

Cette mobilisation a rassemblé plusieurs syndicats européens (allemands, italiens, néerlandais, français, belges et luxembourgeois) pour défendre l'importance de l'industrie et la préservation des emplois industriels en Belgique, au Luxembourg et en Europe.

Pour marquer son engagement, l'OGBL a non seulement organisé un transport en car pour permettre à ses membres de se rendre à Bruxelles, mais aussi s'est vu décerner l'honneur de se placer en tête du cortège à l'invitation de Hilal Sor, secrétaire général des métallos FGTB.

Notre délégation, composée d'une vingtaine de participants, a ainsi défilé aux côtés de nos camarades belges, affirmant notre solidarité avec les travailleurs touchés par les réorganisations industrielles et les incertitudes qu'elles entraînent.

La décision de l'OGBL de participer à cette mobilisation s'inscrit dans un contexte industriel préoccupant. Le Luxembourg, bien qu'épargné pour l'instant par des annonces aussi spectaculaires qu'en Belgique, est également touché par les transformations du secteur industriel. Des entreprises luxembourgeoises, sous-traitantes d'Audi, sont directement concernées par la restructuration de l'usine de Forest, rendant notre implication cruciale. Le sort des emplois industriels dans notre pays est lié aux dynamiques européennes, et l'OGBL entend continuer à jouer un rôle de premier plan dans leur défense.

Cette manifestation n'était pas seulement une réponse à la situation spécifique d'Audi, mais aussi un appel plus large à soutenir une industrie forte, durable et socialement responsable en Europe. En tant que syndicat, l'OGBL continuera de lutter pour de bons emplois industriels et pour des conditions de travail dignes, ici comme ailleurs. ■



Liberty Steel

Les salariés réclament du travail et de la stabilité



Depuis plusieurs mois, les 150 salariés de Liberty Steel à Dudelange vivent au jour le jour, livrés aux turbulences. Le site luxembourgeois, acquis par Liberty Steel en 2019, est dans une situation précaire, avec des activités suspendues depuis plus de deux ans. Les salariés se battent pour maintenir le site en état et attendent un repreneur pour enfin relancer les installations et pouvoir travailler normalement.

— Retard de salaire

Le retard de paiement des salaires d'août a marqué un tournant. La direction avait évoqué un problème technique et avait promis de résoudre la situation avant le 15 septembre, mais cela n'a pas suffi à apaiser les salariés et l'OGBL, qui ont dénoncé cette situation comme intolérable. En conséquence et afin de veiller à la défense des intérêts des salariés, des démarches légales pour recouvrer les salaires avaient été lancées. Une réunion plénière avait même été organisée par les syndicats pour faire le point sur la situation et les actions à suivre, ainsi que pour répondre aux questions des salariés. Finalement, le 19 septembre, les salaires d'août ont été versés avec près de trois semaines de retard, tandis que ceux de septembre ont été payés, heureusement, à temps.

— Menace de faillite et incertitudes

Parallèlement aux inquiétudes quant aux salaires, la solvabilité de l'entreprise est aussi souvent remise en question. La perspective d'une faillite plane sur le site. Tout cela est accentué par l'absence d'informations quant à la mise en vente du site luxembourgeois qui avait pourtant été annoncée par le groupe avant l'été.

La situation du site met en évidence tout ce qui va mal dans le cadre de la politique industrielle en Europe, ou plutôt de son absence. La décision de forcer la vente du site avait été prise par la Commission européenne pour des raisons de concurrence. Elle avait également validé la reprise par le groupe Liberty. Dès le départ, l'OGBL avait critiqué cette décision en raison des scandales financiers que son propriétaire traînait déjà derrière lui et surtout parce qu'il existait d'autres repreneurs potentiels. Plus de cinq ans après, toutes les craintes ont été confirmées et les salariés du site de Dudelange se battent pour l'avenir de leur site.

Pour l'OGBL et les 150 salariés concernés, le site de Dudelange se trouve à la croisée des chemins quant à son avenir au Luxembourg. Les prochains jours et prochaines semaines seront déterminants. ■



↑ Stefano Araujo
Membre du Bureau
exécutif

ArcelorMittal

Les piètres conditions de santé et de sécurité ne sont que la pointe de l'iceberg

Des centaines de travailleurs ont perdu la vie sur les sites du géant de l'acier – qui ont fait au moins 314 victimes entre 2012 et 2023. L'entreprise doit résoudre cette crise de la santé et de la sécurité avec ses travailleurs dès maintenant!

L'OGBL s'est joint le 13 septembre à la première journée d'action mondiale dédiée à ArcelorMittal à travers le monde — une action organisée sous l'égide des fédérations industriAll Europe et industriAll Global, dont l'OGBL est un membre actif.

Depuis 2012, les décès survenus sur les sites d'ArcelorMittal à travers le monde ont connu une augmentation spectaculaire: 113 dans les mines de la multinationale et 201 dans ses aciéries, au Kazakhstan, en Afrique du Sud, au Brésil, en Espagne, en France, au Maroc, en Ukraine, en Pologne, aux États-Unis et ailleurs.

Toutefois, les syndicats estiment que les vrais chiffres sont encore plus élevés. Au-delà de ces pertes bouleversantes, d'innombrables travailleurs sont confrontés à une détérioration de leurs conditions de santé et de sécurité, et ils sont plusieurs milliers à être victimes d'accidents au travail chaque année.

En 2007, 41 mineurs ont perdu la vie dans un accident au Kazakhstan et les syndicats d'ArcelorMittal du monde entier se sont joints à la société pour former un Comité mixte de santé et de sécurité mondial, chargé de répondre aux préoccupations de sécurité au niveau mondial, de mener des inspections au niveau des différents sites et de résoudre les problèmes urgents.

Depuis la pandémie, ce Comité n'a plus tenu de réunion physique et aucune inspection de site n'a été menée. En 2021, les syndicats ont exprimé leur extrême préoccupation quant au nombre croissant de décès sur les sites opérés par ArcelorMittal et ils ont exigé que l'entreprise convoque à nouveau le Comité et se conforme aux normes de sécurité de l'OIT. Mais elle n'en a rien fait.

Alors que le bilan des décès continue de s'alourdir, l'entreprise n'a toujours pas convoqué cette réunion avec les représentants syndicaux: en août 2023, 5 mineurs ont été tués à la mine Kazakhstanskaya au Kazakhstan et en octobre de la même année, 46 autres ont perdu la vie à la mine de Kostenko, ce qui porte à 180 le nombre total de décès survenus depuis le début des opérations d'ArcelorMittal au Kazakhstan en 1995.

Les syndicats représentant les travailleurs d'ArcelorMittal à travers le monde estiment que l'entreprise s'attache à tirer le maximum de ses actifs au lieu d'investir dans les processus de mise à niveau et de sécurité nécessaires, ce qui entraîne des accidents et des décès prévisibles et évitables.

Il faut que cela cesse! Les syndicats se réuniront sur les sites d'ArcelorMittal aux quatre coins du monde le 13 septembre prochain, pour une journée mondiale d'action.

Ensemble, nous exigeons qu'ArcelorMittal place la vie et la sécurité des travailleurs au-dessus des profits.

Les syndicats de l'industrie lancent un appel à l'action. La vie des travailleurs ne doit pas être sacrifiée sur l'autel des profits des entreprises. La santé et la sécurité au travail ne sont pas accessoires, elles doivent être une priorité – et les syndicats doivent être impliqués dans les efforts visant à sécuriser les lieux de travail. Chaque vie compte. ■

ArcelorMittal

LES PIÈTRES CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ NE SONT QUE LA POINTE DE L'ICEBERG

Asphyxie
Chute
Heurté par un objet
Renversé par un véhicule
Explosion
Brûlure
Écrasement
Électrocution

CAUSES DE DÉCÈS

314 DÉCÈS

industriAll
industriAll Global

Plan social signé chez UBS / Crédit Suisse

L'OGBL et les autres syndicats dans le secteur bancaire ont signé le 24 juin 2024 un plan social chez UBS / Crédit Suisse.

Pour rappel, le transfert prévu pour octobre 2024 du groupe Crédit Suisse AG dans le groupe UBS AG et les fusions de six entités juridiques sont à l'origine de ce plan social.

Une première vague de licenciements en juillet 2024 a touché entre 70 et 80 salariés. Une seconde vague pourrait avoir lieu après les différentes fusions et concernera entre 65 et 75 employés en 2025.

Les syndicats, ayant pour but d'offrir des conditions de départ avantageuses pour les employés concernés, sont parvenus à couvrir la population entière jusqu'au 31 décembre 2025 inclus et ont réussi à obtenir des indemnités extralégales, avec notamment:

- le paiement d'indemnités extra-légales basées sur l'âge et la séniorité;
- le paiement d'une prime sociale pour une partie des concernés;
- le paiement d'une indemnité familiale pour les salariés ayant un ou plusieurs enfants à charge.

En outre, les salariés concernés ont droit à des mesures d'accompagnement social, notamment:

- un budget d'outplacement et/ou de formation;
- un pool social;
- des conditions particulières pour les employés de plus de 50 ans.

Si l'OGBL se félicite d'avoir pu améliorer les conditions de départ des salariés perdant leur emploi, il déplore néanmoins que ces derniers aient dû faire involontairement les frais de cette fusion ■



Signature d'un plan social chez John Zink/KochES

L'OGBL et le LCGB ont signé le 17 juillet dernier un plan social avec la direction de l'entreprise John Zink/KochES. Ce plan social fait suite à la décision du groupe de délocaliser deux services implantés jusqu'alors au Luxembourg — une décision qui s'inscrit elle-même dans le cadre d'une plus vaste réorganisation du groupe à travers l'Europe. Le plan social concerne au Luxembourg au total 13 salariés.

Les syndicats ont notamment réussi à obtenir à ce que l'application du plan social soit repoussée de deux mois — censé entrer en vigueur le 1^{er} août, le plan social n'a finalement été d'application qu'au 1^{er} octobre 2024 — donnant ainsi aux salariés concernés le temps nécessaire pour un éventuel redéploiement au sein de John Zink et du groupe Koch.

Le plan social négocié par l'OGBL et le LCGB prévoit également des indemnités de départ extralégales et un budget de formation pour chaque salarié concerné.

John Zink et KochES, leaders mondiaux dans la fourniture d'équipements destinés à la pétrochimie, emploient actuellement plus de 200 salariés sur le site de Dudelange ■

Qu'est-ce qu'un plan social?



Le plan social est une convention contenant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise à l'occasion du licenciement collectif destiné avant tout à faciliter le reclassement du personnel licencié et à atténuer les conséquences du licenciement par l'octroi de diverses compensations financières ■

Elections sociales

L'OGBL renforce sa position et gagne du terrain chez Luxair et Luxcargo Handling



↑ Manon Meiresonne
Secrétaire centrale

L'OGBL se réjouit d'annoncer une belle progression à l'occasion des élections sociales qui se sont tenues chez Luxair et Luxcargo Handling. Pour rappel, en raison du transfert des activités du Cargo Center de Luxair vers la nouvelle société LCH (Luxcargo Handling), survenu le 1^{er} mai dernier, les élections sociales y avaient été reportées au 2 juillet pour garantir que ces deux grandes entreprises et ses plus de 3 000 salariés concernés puissent bénéficier d'une représentation du personnel adéquate au cours des cinq prochaines années.

En obtenant 35% des sièges chez Luxair, contre 25% en 2019, l'OGBL progresse bien au sein de la compagnie aérienne luxembourgeoise à l'issue de ces élections sociales. En effet, disposant en 2019 de 5 sièges sur 20 dans l'ancienne délégation élue pour

l'entité regroupant à l'époque également le personnel du Cargo, l'OGBL dispose désormais de 6 sièges sur 17 au sein de la nouvelle délégation Luxair. En ce qui concerne le personnel du Cargo, l'OGBL obtient 40% des sièges, soit une très belle progression chez Luxcargo Handling!

Avec ces résultats positifs, l'OGBL renforce ainsi sa position de grand syndicat dans le secteur de l'aviation — un secteur stratégiquement incontournable pour le pays. Dans un contexte de négociation de la convention collective chez Luxair et de reprise du personnel du Cargo chez LCH, l'OGBL se dit plus déterminé que jamais pour continuer de lutter pour de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, ainsi que pour le renforcement des droits du personnel au sein des deux entités. ■



DOSSIER

#4 2024 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL

OGB•L



Pour notre système de pension public et solidaire

Contre-arguments au discours ambiant



Dossier #04 2024

intro

Il paraîtrait que notre système de pensions n'est plus viable à long terme! Et qu'il faudrait absolument agir dès à présent pour le préserver, quitte à l'affaiblir un peu — pour le bien de tous, n'est-ce pas? Il se dit également que c'est au nom des générations futures qu'il faudrait « réformer » ce système, pour qu'elles aussi puissent encore en bénéficier à l'avenir! Qu'il en va ici finalement d'une question de solidarité intergénérationnelle!

En suivant ce récit, rien d'étonnant à ce que l'actuel gouvernement CSV-DP ait décidé de lancer « une large consultation » sur la viabilité à long terme de notre système des retraites... » comme on peut le lire dans l'accord de coalition. D'ailleurs, le gouvernement ne ferait-il pas preuve d'un certain courage politique en agissant de la sorte? En réalité, rien n'est moins sûr!

Alors que s'ouvre en cet automne le débat annoncé par le gouvernement sur la viabilité de notre système de pensions, il est temps de redresser certains faits et de discuter enfin sérieusement des pensions. C'est précisément ce à quoi nous nous attelons dans ce dossier.

Comment fonctionne notre système de pensions? Pourquoi un système par répartition comme le nôtre est-il préférable à un système par capitalisation? En quoi la réforme de 2012 a-t-elle déjà affaibli le système? Est-ce vraiment sérieux de construire des réformes sur base de projections à long terme? Ne peut-on pas, si cela s'avérait vraiment nécessaire, envisager de nouvelles voies de financement au lieu de détériorer les pensions? En quoi l'idée selon laquelle travailler plus longtemps constitue une erreur typique de raisonnement? Voilà autant de questions auxquelles nous apportons ici des réponses.

Si notre système de pensions doit être réformé, c'est pour être renforcé et non détérioré.■

Un premier pilier stable

La force d'un système de pension exceptionnel

Le Luxembourg possède l'un des meilleurs systèmes de pension au monde et comme notre objectif en tant que société devrait toujours être de permettre à la génération future de vivre de meilleurs vieux jours que la précédente, il est de notre devoir de garantir notre système de pension sans détérioration.

Au Luxembourg, les pensions sont financées par 3 fois 8 % de cotisations, payées à parts égales par les salariés, les employeurs et l'État. La caisse de pension est en outre gérée dans cette configuration tripartite.

Il ne s'agit donc en aucun cas d'un cadeau de l'État ou d'une aide sociale et c'est précisément pour cette raison qu'une éventuelle réforme doit être élaborée en collaboration avec les partenaires sociaux.

En ce sens, la large consultation déjà annoncée par le monde politique ne doit en aucun cas être utilisée pour diviser la société et imposer ensuite une réforme visant la réduction des coûts par une dégradation des prestations. Les syndicats, en tant que partenaires sociaux démocratiquement légitimes, doivent ici se serrer les coudes et défendre leur place.

Le système, basé sur un système de répartition, est un pilier de notre société qui repose sur la solidarité entre les générations. Les salaires actuels permettent de financer les pensions des retraités et d'assurer ainsi la continuité du soutien aux générations futures. Cette approche garantit une sécurité sociale équitable et universelle, libérée des risques liés aux fluctuations des marchés financiers et protège en outre nos pensions de l'inflation grâce à leur indexation.

En outre, on parle souvent d'un système à trois piliers lorsqu'il s'agit des pensions au Luxembourg. Le premier pilier est constitué de nos pensions publiques, suivies de deux piliers de pensions privées au niveau de l'entreprise et de l'individu.

Il ne faut jamais oublier que c'est notre système public qui est soutenu par tous et qui constitue le cœur de nos pensions. C'est cette partie publique qui constitue une base solide et sans laquelle l'ensemble serait très fragile.

En effet, en plus des aspects sociaux et solidaires, notre système par répartition fait preuve d'une flexibilité et d'une adaptabilité remarquables aux réalités écono-

miques. Des facteurs tels que l'indexation des pensions sur l'évolution du coût de la vie ainsi que l'adaptation des pensions à l'évolution des salaires réels, garantissent la cohésion sociale. Sans ces principes, les retraités ne seraient pas seulement exposés sans protection à l'inflation, mais les pensions seraient aussi lentement dévaluées et les pensionnés deviendraient de plus en plus pauvres par rapport aux actifs.

Des recherches récentes de la CSL ont montré qu'actuellement, les assurances pension privées au Luxembourg ne peuvent pas être considérées comme un investissement, car dans la plupart des cas, elles ne couvrent même pas le taux d'inflation des années entre le dépôt et le paiement. Même avec des risques d'investissement relativement importants, seuls des bénéfices très faibles ont pu être réalisés.

Il est donc plus que douteux de générer des dépenses publiques sous forme d'avantages fiscaux pour promouvoir un système privé qui ne profite finalement qu'aux actionnaires des compagnies d'assurance. Selon les estimations, les dépenses publiques varient de 54 millions d'euros à près du double.

Si de tels systèmes d'assurance pension privés ne peuvent exister qu'en étant soutenus par des subventions publiques conséquentes, il faut alors se demander s'il ne serait pas plus judicieux d'investir cet argent dans le premier pilier public de l'assurance pension.

En effet, outre son caractère intergénérationnel, la solidarité dans notre système de pension public se caractérise avant tout par une large répartition des risques. L'universalité des cotisations renforce le caractère socialement équitable du système en mettant en avant le principe selon lequel chacun doit contribuer selon ses moyens pour assurer la sécurité financière collective.

En outre, dans les systèmes privés par capitalisation, les situations imprévues telles que les krachs boursiers signifient l'effon-

drement des droits à une pension. Dans le système public par répartition, de telles situations peuvent être gérées par quelques modifications paramétrées, ce qui permet de faire supporter le coût de cette situation imprévisible de manière solidaire par l'ensemble de la population, sans créer une génération entière de perdants.

Pour l'OGBL, il est clair que ni la capitali-

sation ni les systèmes privés ne peuvent constituer une alternative viable si l'on veut continuer à garantir un niveau de vie adéquat à la population âgée.

Dans ce sens, nous devons veiller à ce que notre système public soit renforcé et non pas réduit. Nous devons renforcer notre base publique et en aucun cas en vendre des parties à des assurances privées ■



Réforme

2012

... un premier pas dans la mauvaise direction

Il n'y a pas si longtemps, le gouvernement luxembourgeois, dont le ministre des Finances de l'époque Luc Frieden, a réformé le système de pension au détriment des retraités luxembourgeois.

C'était pour être précis en 2012, après les turbulences économiques de 2010, où d'importantes détériorations du système ont été présentées comme une réponse inévitable aux défis démographiques. Ironiquement, tout cela a été expliqué sous le couvert de la viabilité à long terme du système, alors qu'aujourd'hui, une décennie plus tard, les mêmes arguments sont à nouveau déroulés.

La seule chose qui a changé, c'est que le ministre des Finances de l'époque est aujourd'hui Premier ministre. Le titre semble donc être la seule nouveauté du nouveau Luc dans le débat sur les retraites, le regard dans la boule de cristal prisée, le pessimisme et l'éternelle menace du mur des retraites, dans le but d'ouvrir la voie à son propre agenda politique de démantèlement social, demeurent.

La réforme des pensions de 2012 a introduit plusieurs détériorations importantes du régime général des pensions, qui ne sautent pas aux yeux en comparaison directe, mais dont l'effet cumulé est d'une importance énorme à long terme.

Déjà à l'époque, l'OGBL avait mis en garde contre les détériorations du système de pension et avait fait des propositions concrètes pour garantir nos pensions sans détérioration des prestations. La politique luxembourgeoise a cependant décidé de ne plus garantir aux générations futures le niveau de pension de leurs parents, mais de l'abaisser au niveau de celui de leurs grands-parents.

Outre la baisse directe et conséquente du taux de remplacement jusqu'en 2052, la réforme de 2012 prévoyait également de réduire significativement, voire de supprimer, le taux d'ajustement et l'allocation de fin d'année dès que les dépenses du système de pension dépasseraient les recettes.

Alors que la première mesure ne concerne que les futurs retraités, la réduction ou la suppression semi-automatique du taux d'adaptation et de la prime de fin d'année affecte tous les retraités (futurs et actuels).

Rien qu'avec la baisse du taux de remplacement, un travailleur qui a gagné un salaire moyen luxembourgeois pendant 40 ans perd 12,7% sur sa pension. Si l'on considère que l'espérance de vie moyenne d'une personne de 60 ans est encore de 25 ans, cela représente une perte totale de 200.000€ par la réforme de 2012.

En plus de cette réduction de prestations déjà perceptible aujourd'hui, les retraités luxembourgeois subiront encore d'autres pertes significatives du fait de la baisse très probable du taux d'adaptation et de la suppression prochaine de la prime de fin d'année.

L'OGBL rappelle que le taux d'adaptation est un élément essentiel de l'esprit de solidarité de notre système de pension. C'est lui qui assure une partie importante de la promesse de base de notre contrat de génération, à savoir que les retraités de notre pays ont droit à une participation à la richesse produite par notre pays. Pour ce faire, l'évolution des pensions est liée à celle des salaires réels.

De plus, il garantit que les inégalités entre la population active et les retraités ne sont pas renforcées. Le taux d'adaptation est donc un garant important de la cohésion sociale dans notre société.

Rien qu'en diminuant ou en supprimant le taux d'adaptation, comme le prévoit la loi depuis 2012, un pensionné moyen perdrait entre 12% et 22,6% sur l'évolution de sa pension. Concrètement, cela signifie sur 25 ans une perte supplémentaire comprise entre 71.000 et 137.000€.

Mais comme nous l'avons déjà mentionné, le taux d'adaptation n'est pas le seul à être remis

en question dès que les dépenses du système de pension dépassent les recettes. Il faut y ajouter une suppression complète de l'allocation de fin d'année, qui représente une perte supplémentaire de 24.000 € pour notre pensionné moyen des exemples précédents.

De plus, depuis 2012, la revalorisation du salaire de base a été reportée dans le mécanisme de calcul, ce qui entraîne une quadruple détérioration du système de pension.

Si l'on rapporte la somme de ces quatre modalités de dégradation à un retraité ayant gagné un salaire moyen pendant 40 ans, la réforme de 2012 se traduit concrètement par des pertes comprises entre 380.000 et 470.000 € pour ce seul retraité.

Il est donc clair que la réforme de 2012 est déjà allée trop loin et constitue un recul social important. Malgré ces sacrifices des travailleurs, des retraités et de leurs familles, la viabilité à long terme du système de pension ne serait toujours pas assurée.

Le patronat mentionne toujours le faible taux de risque de pauvreté des personnes de plus de 65 ans pour illustrer que le système de pension luxembourgeois est, à son avis, encore trop généreux aujourd'hui.

L'OGBL souligne dans ce contexte (et s'étonne qu'il soit même nécessaire de le mentionner) qu'il est justement louable d'avoir un faible risque de pauvreté parmi sa population âgée. C'est précisément ce niveau devrait être visé, au lieu de le dénoncer et de l'utiliser à des fins argumentatives pour remettre en question notre système public.

Mais ce qui ressort surtout d'un examen plus approfondi, c'est que l'évolution de la pauvreté des personnes âgées doit être analysée en premier lieu. Celle-ci a en effet très fortement augmenté au Luxembourg, passant de 3,9 à 10,4 % entre 2010 et 2022, ce qui représente plus du double du risque de pauvreté chez les retraités. Cette progression alarmante est plus forte au Luxembourg que dans l'ensemble de l'Union européenne. Et surtout, cette évolution risque encore de s'aggraver avec les détériorations préprogrammées par la réforme des pensions de 2012.

Pour l'OGBL, il est donc clair qu'il ne faut en aucun cas procéder à de nouvelles dégradations qui ne feraient qu'aggraver ce triste bilan. Il est temps aujourd'hui d'investir dans notre système public et de le renforcer, d'annuler les dégradations sociales de la réforme de 2012 et de trouver de nouvelles sources de financement, et ainsi d'assurer nos pensions à long terme. ■

Du fait de la réforme des retraites de 2012, la somme des pensions perçues par un salarié moyen d'aujourd'hui sera déjà réduite d'au moins 380 000 €.

N'acceptons pas une baisse supplémentaire des pensions!



Les projections ne sont pas fiables...

bien au contraire!

La situation financière du régime général d'assurance pension se trouve dans une situation financière « plutôt confortable ». Cette déclaration peut paraître a priori bien étonnante compte tenu de l'agitation politique et des discours alarmistes ambiants qui entourent la question des pensions au Luxembourg. C'est pourtant bien ce qu'a conclu l'Inspection générale de la Sécurité sociale (IGSS) dans son dernier bilan en 2022, tout comme elle l'avait déjà fait dans son avant-dernier bilan en 2016.

Mais si la situation financière est « plutôt confortable », sur quoi s'appuient donc tous ces discours récurrents nous prédisant une catastrophe éminente si le régime des pensions n'est pas prochainement « réformé »? La réponse est à chercher du côté des projections financières qui nous annoncent depuis des décennies déjà ce fameux « mur des pensions » sur lequel nous risquons de nous fracasser si rien n'est entrepris.

Penchons-nous donc sur ces fameuses projections. Le premier constat qui s'impose est que ces projections doivent toujours être abordées avec beaucoup de prudence, car elles reposent en effet sur des hypothèses très imprévisibles. Et chaque mise à jour des hypothèses entraîne des conséquences significatives au niveau de ces résultats, soulignant l'incertitude et la non-fiabilité inhérentes à ces projections. Cette sensibilité aux changements d'hypothèses est d'autant plus pro-

noncée lorsque l'horizon de projection s'allonge.

Mais cette imprévisibilité affecte aussi largement les prévisions à court et moyen termes comme on l'observe dans le cadre des différents avis et bilans techniques publiés depuis le début des années 1980. En effet, en comparant les projections et les évolutions réellement observées par la suite, il apparaît que les projections récurrentes ont généralement sous-estimé l'évolution des recettes (et donc du solde) du régime d'assurance pension et ceci parfois de manière flagrante et difficilement explicable au regard du contexte économique de l'époque: les projections étant en nette contradiction avec la trajectoire enregistrée antérieurement.

En comparant par exemple les projections retenues lors de la réforme de 2012 avec le bilan publié 10 ans plus tard par l'IGSS, nous constatons ainsi que:

- 1) la date à laquelle la prime de répartition pure était censée dépasser le taux de cotisation global a été repoussée d'environ 10 ans
- 2) la date à laquelle la réserve doit passer en dessous du seuil légal de 1,5 fois le montant annuel des prestations a été repoussée de 15 ans
- 3) la date à laquelle la réserve est censée être totalement épuisée a été repoussé de 13 ans!

Événements critiques du régime général d'assurance pension (comparaison 2012-2022)

	Projet de loi de la réforme de 2012	Bilan 2016	Actualisation 2018	Bilan 2022
Événement 1: La prime de répartition pure dépasse le taux de cotisation global (24 %)	<2020	2023	2024	2027
Événement 2: La réserve tombe en dessous du seuil légal (1,5 fois le montant annuel des prestations)	2026	2035	2035	2041
Événement 3: La réserve est épuisée	2034	2043	2041	2047

Source: IGSS



Les fluctuations économiques, les changements politiques, les événements sociaux et les facteurs environnementaux peuvent tous influencer les données sur lesquelles reposent les projections. Par conséquent, il est crucial de reconnaître les limites de ces projections et d'adopter une approche prudente dans leur interprétation et leur utilisation dans la prise de décision.

Ces limites ont à nouveau été mise en évidence dans la nouvelle édition du Rapport sur le vieillissement publiée en avril 2024. En effet, dans ce Rapport sur le vieillissement, l'évolution des

dépenses de pension est projetée en fonction de deux scénarios démographiques qui, selon les auteurs des scénarios seraient certainement à considérer comme scénarios centraux, et qui ne divergent qu'en leur hypothèse de migration (relation bidirectionnelle pour l'une et unidirectionnelle pour l'autre entre migration et développement macroéconomique) et de plafonnement de la part des frontaliers sur le marché du travail (plafond ou non à 50% du travail frontalier). Les différences entre les résultats des projections, élaborées selon deux scénarios distincts, sont immenses.

Dépenses en pensions (régimes général et spéciaux) selon le scénario retenu, en % du PIB

	2022	2030	2040	2050	2060	2070
Scénario de base	9,2	9,7	11,2	12,5	15	17,5
Hausse p. r. à 2022, en %	0	5,4	21,7	35,9	63	90,2
Scénario STATEC	9,2	9,5	9,7	10	11,1	12,8
Hausse p. r. à 2022, en %	0	3,3	5,4	8,7	20,7	39,1

Source: 2024 Ageing Report – Country fiche for Luxembourg

Dépenses en pensions (régimes général et spéciaux), en % du PIB

	2022	2030	2040	2050
Projections	9,2	9,5	9,7	10
Différence (en % du PIB) p. r. à 2022	0	0,3	0,5	0,8

Source: 2024 Ageing Report – Country fiche for Luxembourg

Dans le scénario basé sur les hypothèses démographiques d'EUROSTAT, les dépenses de pensions (régimes général et spéciaux) devraient augmenter d'actuellement 9,2% du PIB à 17,5% du PIB jusqu'en 2070 – soit une hausse de 90% sur une période de presque 50 ans. En revanche, avec le scénario démographique du STATEC, la hausse des dépenses de pensions devrait se limiter à

moins de 40% sur la même période – une évolution deux fois moins forte.

Une telle divergence des résultats en fonction du scénario retenu souligne à quel point les projections à long terme sont sensibles aux hypothèses et ainsi, à quel point l'incertitude est forte quant à l'évolution financière à long terme du système■

Le cadre du système général prévoit des périodes de couverture de dix ans avec des bilans intermédiaires tous les cinq ans. Le taux de cotisation est fixé de manière à garantir qu'à la fin de la période de couverture la réserve légale du régime de pension reste assurée. Notons que les projections sur la situation financière du régime général se sont tous démontrées comme étant excessivement pessimistes.

Il est primordial de continuer à respecter cette période de couverture de 10 ans et d'éviter de baser le discours sur des projections à plus long terme. Avec un bilan intermédiaire tous les 5 ans, la période de couverture n'est ni trop longue en ce qui concerne la prévisibilité, ni trop courte pour permettre une réponse réfléchie aux défis futurs.

Compte tenu de l'incertitude qui est liée aux données à moyen et long terme, il est, par conséquent, fort problématique, voire irresponsable de construire des réformes du régime d'assurance pension sur base de projections à très long terme augurant une dégradation potentielle de la situation financière du régime.

Nouvelles voies de financement des retraites

Solutions pour un système durable

Face au défis sociaux, il est plus important, dans le débat sur les pensions, de d'abord définir le système et d'adapter les ressources en fonction des exigences de ce système que d'adapter, inversement, le système aux ressources disponibles.

Même si l'OGBL est très sceptique quant au fait de regarder dans la boule de cristal (surtout lorsqu'il s'agit de projections sur 50 ans dans un domaine social aussi important) et que nous avons été confrontés de manière répétée par le passé à des prévisions erronées, il nous tient également à cœur d'assurer la sécurité financière à long terme du système de pension au Luxembourg.

Comme nous l'avons déjà mentionné à plusieurs reprises, il n'est pas possible de sécuriser un système en l'affaiblissant. Face aux défis démographiques à venir, l'OGBL plaide pour une réforme fondamentale et positive qui a pour objectif de renforcer notre système de pension public et de le sécuriser à long terme.

Pour ce faire, les injustices de la réforme de 2012 doivent être supprimées et des améliorations de prestations doivent être introduites pour tous les retraités et futurs retraités.

Cela n'est possible qu'en augmentant ce que l'on appelle la masse cotisable, non pas, comme l'a mentionné le directeur de la Fondation Idea, en faisant en sorte que le Luxembourg ait besoin de «plus d'enfants, plus de migrants et plus de frontaliers», mais en exploitant de nouvelles possibilités de financement.

1 — Augmentation des cotisations

En premier lieu, il semble logique d'analyser l'hypothèse d'une augmentation des cotisations. Alors que la réforme des pensions de 2012 s'est uniquement concentrée sur la dégradation des prestations et n'a pas abouti à un succès durable, l'OGBL souligne qu'une augmentation limitée des cotisations de 3 x 1 % permettrait déjà de générer des recettes supplémentaires de 1,1 % du PIB dans le système des pensions.

Dans ce cas, il convient en outre de mentionner que les coûts et donc la charge seraient répartis de manière solidaire et égale entre tous les acteurs (salariés, employeurs, État). Une mesure légitime qui ne devrait en aucun cas remettre en cause la compétitivité des entreprises si l'on considère que les employeurs luxembourgeois sont largement en dessous de la moyenne européenne en matière de cotisations sociales. En effet, les dépenses liées à ces cotisations représentent 11,6 % du total des frais de personnel pour les entreprises luxembourgeoises, alors que la moyenne européenne se situe à 24,1 %.

En outre, la possibilité d'une augmentation progressive des cotisations pourrait également être envisagée, les classes de revenus les plus basses conservant le taux actuel et les classes de revenus les plus élevées payant un taux plus élevé. Une telle progressivité renforcerait l'aspect social de l'augmentation nécessaire de la charge et les revenus les plus faibles seraient éparpillés des pertes de pouvoir d'achat.

2 — Le déplafonnement des cotisations

Actuellement, l'obligation de cotiser à la retraite est plafonnée, de sorte que pour les salaires allant au-dessus de cinq fois le salaire minimum, la totalité de la cotisation de retraite est réduite. C'est le cas aussi bien pour la part de l'employé, de l'employeur que de l'État.

En 2022, 5 % des travailleurs dépassaient ce plafond de cotisation. Si ce plafond n'avait pas existé en 2022, cela aurait généré 676 millions d'euros de recettes supplémentaires, soit 10 % de plus que les recettes de la CNAP et en tout 0,9 % du PIB.

Une telle mesure pourrait donc tout à fait contribuer à sécuriser financièrement notre système de pension à long terme et aurait l'avantage de renforcer la justice sociale du système.

Dans le passé, il a toujours été argumenté qu'un déplafonnement entraînerait/devrait entraîner un déplafonnement des prestations. Même si l'OGBL est d'avis qu'il ne doit pas nécessairement y avoir une corrélation entre les deux facteurs et qu'il pourrait tout à fait y avoir un déplafonnement des cotisations en cas de prestations stables, il est tout à fait possible de mentionner que même en cas d'augmentation plate des prestations, des recettes supplémentaires considérables peuvent être générées. Un tel effet pourrait être obtenu en renforçant certaines des mesures de la réforme de 2012 pour les salaires supérieurs à cinq fois le salaire minimum.

3 — Un impôt supplémentaire pour financer les retraites

Une autre possibilité de créer de nouvelles recettes financières pour garantir le système de pension serait d'augmenter les impôts. Même s'il s'agit d'une mesure plutôt impopulaire et qu'elle entraînerait des pertes mineures de pouvoir d'achat net, une telle mesure aurait un avantage fondamental. En effet, en prélevant un impôt supplémentaire, la charge du financement des pensions ne serait pas répartie de manière limitée sur les salaires des ménages et les charges salariales des employeurs, mais en plus sur les revenus du capital.

Il faut dire que cela représenterait un pas considérable vers plus de solidarité dans la société et dans le système de pension, étant donné qu'actuellement aucune cotisation sociale n'est prélevée sur les revenus du capital. Grâce à une telle mesure, les revenus du capital contribueraient donc en partie à une plus grande cohésion sociale entre les générations.

Un autre avantage dans ce cas serait la progressivité de l'impôt, ce qui signifie concrètement que les classes de revenus plus élevées seraient plus lourdement imposées que les classes de revenus plus faibles.

Il convient également de souligner que dans un tel scénario, la contribution fiscale des entreprises pourrait être prélevée sur les bénéfices et non sur les coûts salariaux.

Cela aurait l'avantage concret que les entreprises rentables, avec peu de salariés, contribueraient également pour une part importante au financement du système de pension, ce qui n'est pas le cas actuellement. Une telle évolution serait particulièrement importante au Luxembourg, où se trouvent de nombreuses entreprises qui gèrent des profits, mais dont la production se trouve à l'étranger, et dans le contexte actuel où l'intelligence artificielle joue un rôle de plus en plus important dans le quotidien des entreprises.

4 — Impôt sur la fortune

Dans ce sens, il serait également possible de créer un impôt supplémentaire qui

serait prélevé sur la fortune. A l'inverse d'un prélèvement sur les seuls salaires, un impôt sur la fortune apporterait un équilibre supplémentaire au financement du système de retraite et serait parfaitement moins dépendant d'une croissance économique constante.

Une possibilité serait ici d'augmenter la taxe d'abonnement, qui est un droit d'enregistrement sur la négociabilité des titres. Une augmentation de 50% de la taxe d'abonnement permettrait déjà de générer des recettes supplémentaires de 1% du PIB.

Il serait également possible d'introduire un nouvel impôt sur la fortune, tout en veillant à maintenir une charge tripartite égale entre les ménages, les employeurs et l'État.



5 — Extension des périodes de cotisation

L'OGBL propose en outre de réfléchir à une extension des périodes de cotisation, notamment pour tenir compte des périodes précédant l'entrée définitive dans la vie professionnelle. Dans ce sens, il serait tout à fait possible de prélever des cotisations sur certaines périodes qui ne sont pas visées actuellement, comme par exemple les jobs de vacances, les stages subventionnés par l'État, ou les versements rétroactifs des interruptions d'activité.

De telles possibilités permettraient en outre d'augmenter les recettes de la caisse de pension et de prendre davantage en compte les évolutions sociales actuelles. ■

Travailler plus longtemps comme solution?

Une erreur typique de raisonnement

En ce qui concerne une éventuelle augmentation de l'âge de la retraite, celle-ci est toujours vantée comme une solution pour garantir les pensions. Il faut cependant préciser que dans le système actuel, une telle augmentation n'aurait pas d'effet positif significatif sur la situation financière du système de pension. Une telle mesure aurait pour seul effet que les assurés cotisent plus longtemps dans le système pour recevoir davantage en fin de compte. L'effet serait donc en grande partie neutralisé.

Même l'IGSS affirme que la durée de la pension serait certes raccourcie, mais que cet effet serait compensé par l'augmentation des pensions qui en résulterait.

En outre, il est important de noter qu'un relèvement de l'âge de la retraite entraînerait inévitablement des dépenses supplémentaires dans d'autres domaines de la sécurité sociale. Ainsi, il est évident

que le nombre (et donc les dépenses qui y sont liées) d'arrêts-maladie au travail augmenterait, tout comme les coûts liés à la réinsertion professionnelle ou à la pension d'invalidité. En outre, il est déjà vrai aujourd'hui que ce sont surtout les personnes âgées qui se trouvent dans une situation de chômage de longue durée. Dans ce cas, de telles périodes ne feraient que se prolonger inutilement, ce qui entraîne à son tour des coûts.

Il est donc clair que d'éventuelles petites économies ne feraient que se déplacer vers d'autres secteurs et entraîneraient des coûts supplémentaires dans d'autres caisses. L'OGBL plaide donc plutôt, dans le contexte légal actuel, pour que des améliorations concrètes et adaptées individuellement des conditions de travail des personnes âgées puissent avoir un effet positif sur l'âge effectif de départ à la retraite, en permettant éventuellement à ces personnes d'élargir volontairement leur carrière professionnelle. ■

Mythes &

vérités

sur les pensions

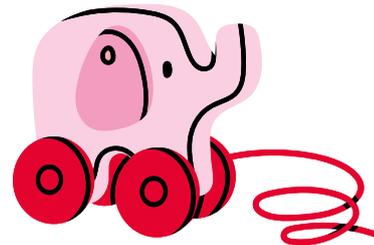


Mythe

- **Les pensions sont trop élevées! Il y a de la marge pour une réduction des pensions.**
- **L'État n'est pas là pour financer des pensions de 10 000 euros.**

Vérité

- La pension maximale de plus de 10 000 euros, bien qu'elle a le mérite d'exister, ne s'applique à personne dans le régime général et est purement théorique.
- En réalité, pour pouvoir bénéficier de la pension maximale en 2052, il faudrait avoir un salaire de 12850 euros ou plus pendant au moins 44 ans – ce qui n'existe pas.
- La pension moyenne ne s'élève qu'à 2 400 euros par mois; pour les personnes avec une carrière purement luxembourgeoise elle s'élève à 3 600 euros.
- La pension minimum pour une carrière de 40 ans (2 250 euros) est inférieure au seuil de risque de pauvreté.
- Les pensions de plus de 8 500 euros représentent moins de 0,04% des pensions du régime général au Luxembourg.■



Mythe

- **Nous devons agir maintenant pour sauver le système pour nos enfants et petits-enfants. C'est pour eux que nous devons réformer le système de pension.**

Vérité

- En réalité, les réformes de pension, celle de 2012 ainsi que celle prônée actuellement, affectent surtout les retraités futurs et donc les jeunes actifs d'aujourd'hui.
- Les baisses de pension prônées par certains toucheront donc avant tout les retraites de nos enfants et petits-enfants.
- Toutes ces réformes ne se font pas au profit, mais bien au détriment des générations futures.
- Du fait de la réforme des retraites de 2012, la somme des pensions perçues par un salarié moyen d'aujourd'hui sera déjà réduite d'au moins 380 000 €.■



Mythe

- **Le système de pension est insoutenable! Il faut baisser les (dépenses de) pensions pour sauver le système.**

Vérité

- Le système de pension dispose de réserves de plus de 27 milliards euros, permettant de couvrir les dépenses pendant 4,3 ans sans percevoir de cotisations.
- Le système de pension est analysé tous les dix ans afin de garantir sa soutenabilité sur cette période.
- En cas de besoin, il faut augmenter les recettes du système de pension au lieu de diminuer les pensions. ■

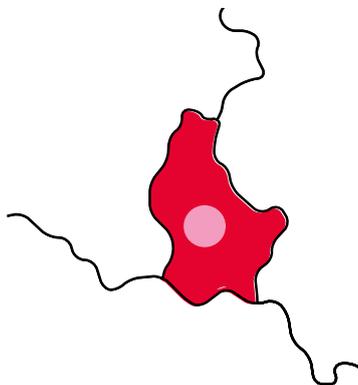


Mythe

- **Les projections estiment que les réserves seront complètement épuisées d'ici quelques années et mettent en avant que le système de pension soit insoutenable.**

Vérité

- Les projections faites au cours des dernières décennies ne se sont jamais réalisées et étaient marquées par un pessimisme systémique.
- Plusieurs analyses dans les années 1990 ont prédit un système en déséquilibre et confronté à un « mur des pensions » dès le début des années 2000 – en réalité, la situation financière du système de pension n'a cessé de s'améliorer.
- Si des problèmes apparaissaient dans le futur, c'est au niveau des recettes qu'il faut jouer.



Mythe

- **La pension minimum est élevée au Luxembourg et même supérieure aux pensions moyennes dans les pays voisins.**

Vérité

- Le coût de la vie est considérablement supérieur au Luxembourg qu'à l'étranger – les niveaux de pensions sont donc incomparables.
- La pension minimum pour une carrière de 40 ans s'élève à 2 245 euros bruts.
- La pension minimum nette est très considérablement inférieure au seuil de risque de pauvreté.
- De même, la pension minimum est inférieure au budget calculé par le STATEC dont auraient besoin les personnes âgées pour vivre décemment. ■

Mythe

- **Dès que les recettes du système ne suffisent plus pour couvrir les dépenses de pension, les pensions doivent être réduites.**

Vérité

- Si les recettes ne suffisent plus pour couvrir les dépenses, il faut augmenter les recettes du système: tout système de qualité nécessite un financement adéquat pour être durable.
- Les cotisations à charge des salariés et employeurs n'ont pas augmenté depuis 1976.
- En comparaison européenne, les coûts non-salariaux pour les entreprises sont parmi les plus faibles au Luxembourg.



Mythe

- **La hausse des dépenses de pension en % du PIB est trop importante.**
- **Le vieillissement de la population met trop de pression sur le système de pension.**
- **S'il y a plus de retraités, il faut baisser les pensions.**

Vérité

- Si une partie de plus en plus importante de la population est en âge de la retraite, il est tout à fait normal que les dépenses de pension augmentent.
- Même si le vieillissement de la population peut être un défi, il n'est absolument pas question qu'il n'existe pas assez de richesse pour financer les pensions.
- Il faut adapter le financement du système de pension: le vieillissement peut être financé par une meilleure réallocation des ressources.■



Mythe

- **Les systèmes de pension par capitalisation sont mieux adaptés pour faire face au vieillissement de la population.**

Vérité

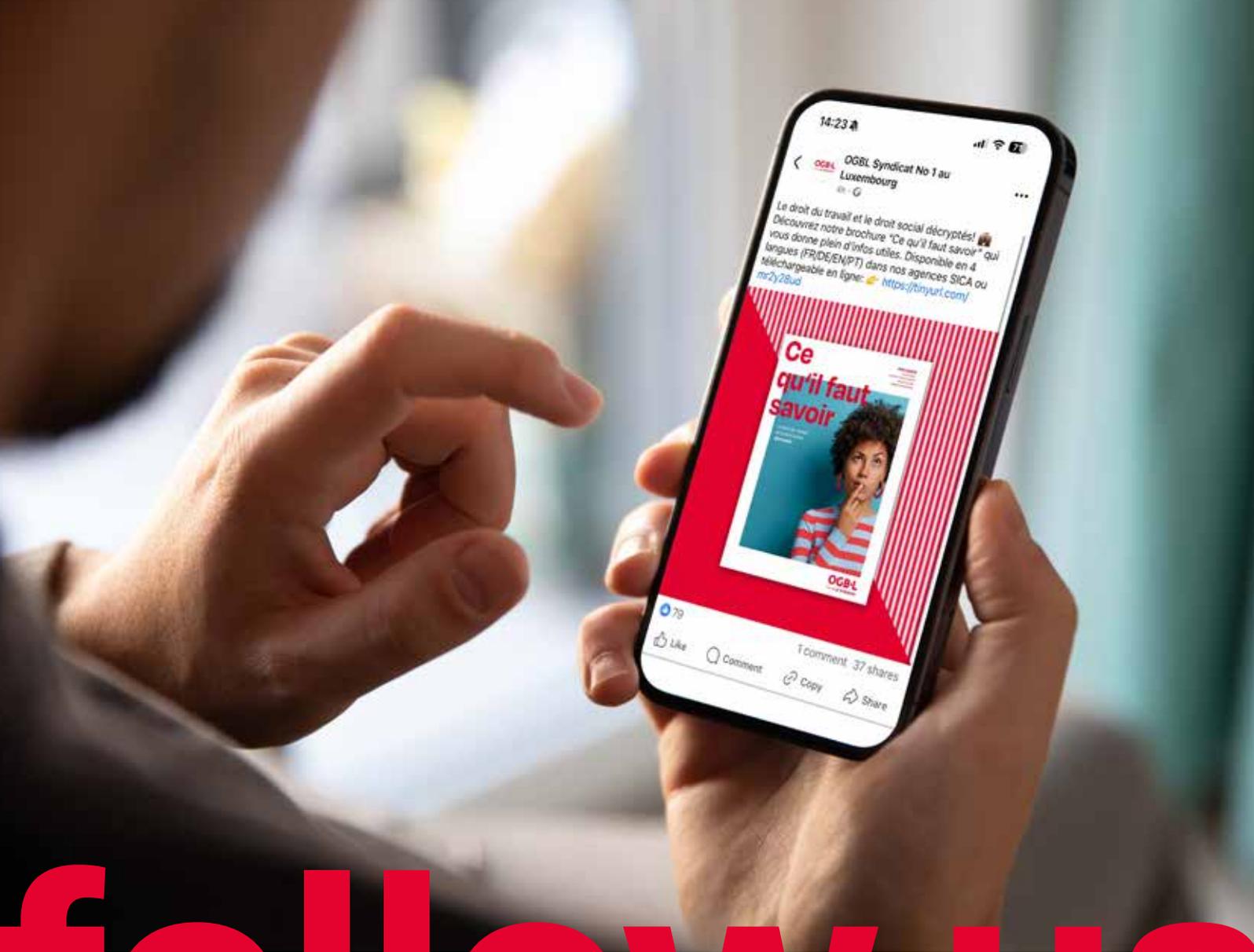
- Cette affirmation est économiquement infondée.
- L'épargne placée sur les marchés financiers durant la période d'activité n'a de valeur lors du départ à la retraite que si suffisamment d'actifs souhaitent acheter ces titres financiers à ce moment.
- En réalité, il n'y a pas de véritable épargne ou accumulation intergénérationnelle; toute épargne et désépargne fait partie du flux économique du revenu national courant.■

Pour un

renforce- ment du système des pensions

ogbl.lu —   

OGB•L
— LE SYNDICAT



follow us

Suivez l'actualité de l'OGBL au jour le jour sur les réseaux sociaux et découvrez les vidéos de l'OGBL sur sa chaîne Youtube

 ogbl —  ogbl_luxembourg —  ogbl_luxembourg —  OGBL

OGBL
— LE SYNDICAT

Manifestation à Bruxelles

Pour une réforme des règles de l'UE en matière de marchés publics

L'OGBL a participé à la manifestation organisée le 1^{er} octobre à Bruxelles pour réclamer que les règles de l'UE en matière de marchés publics aient plus de considération pour les conditions de travail. Près de 1 000 travailleurs essentiels — agents de nettoyage, de sécurité et travailleurs de l'Horeca — venus de toute l'Europe se sont rassemblés à Bruxelles pour faire changer les règles de l'UE en matière de marchés publics — des règles qui ont alimenté un nivellement vers le bas des conditions de travail.

Alors que la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, a annoncé une révision de la directive européenne sur les marchés publics, les syndicats réclament de nouvelles règles de passation de ces marchés renforçant la négociation collective, améliorant les conditions de travail et garantissant des services de qualité aux citoyens.

Les marchés publics, c'est-à-dire les contrats passés par les pouvoirs publics avec des entreprises privées pour la fourniture de biens et de services, représentent deux mille milliards d'euros, soit environ 14% du PIB de l'Union européenne. Des millions de travailleurs sont employés dans l'UE dans le cadre de ces contrats, et les normes créées par les marchés publics influencent les salaires et les conditions de travail dans l'ensemble du secteur privé.

Les travailleurs essentiels qui ont assuré la sécurité, la propreté et l'alimentation des citoyens pendant les jours les plus sombres de la pandémie de Covid-19 poussent en faveur des réformes indispensables de la directive européenne sur les marchés publics, que la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, a annoncées pour son prochain mandat. Un an et demi après que l'OMS a déclaré la fin du Covid-19 en tant qu'urgence sanitaire mondiale, la fin de l'urgence sociale à laquelle sont confrontés de nombreux travailleurs essentiels n'est pas encore là.

Les recherches d'UNI Europa montrent que la moitié des appels d'offres publics dans l'UE sont attribués uniquement sur la base du prix le plus bas, souvent en raison de règles de passation de marchés qui favorisent le prix le plus bas. Ces règles ne tiennent pas compte des coûts sociaux pour les communautés et sapent la promesse de la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, de créer des emplois et des services de qualité et d'accroître la couverture des négociations collectives afin de «soutenir des salaires équitables, de bonnes conditions de travail, la formation et des transitions professionnelles équitables pour les travailleurs»■



Manifestation à Strasbourg Pour la fin de l'exploitation dans les chaînes de sous-traitance

L'OGBL a participé le 17 septembre dernier à la manifestation organisée devant le Parlement européen à Strasbourg, qui a rassemblé plus de 700 travailleurs, pour demander aux institutions de l'UE d'agir d'urgence pour mettre fin à l'exploitation dans les chaînes de sous-traitance et l'intermédiation du travail.

Cette action européenne organisée par la FETBB (Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois), l'EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme) et l'ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports) visait à exiger une initiative contraignante au niveau de l'UE pour limiter la sous-traitance et réglementer l'intermédiation du travail, y compris l'interdiction des agences de détachement, et pour renforcer la fréquence et l'efficacité des inspections du travail.

Après la manifestation, une audition a eu lieu au Parlement européen. L'événement s'est concentré sur les témoignages de travailleurs victimes de pratiques de sous-traitance abusives et d'intermédiaires peu scrupuleux et a connu la participation d'eurodéputés du S&D, de la Gauche, du PPE, du RE et des Verts/ALE■



Un climat de travail toxique pèse sur les salariés

Situation alarmante dans la commune de Contern



On pourrait penser qu'un lieu de travail idéal est un endroit où l'on est respecté et où l'on aime se rendre pour faire son travail. Or, cela ne semble pas être le cas dans la commune de Contern. Depuis quelque temps, des rumeurs circulent sur l'ambiance de travail dans la commune de Contern. L'OGBL a également été informé par sa délégation du personnel d'une ambiance de travail toxique.

Le soi-disant climat de travail toxique entraîne de plus en plus de frustrations, de problèmes de santé et une forte rotation du personnel. Le manque d'estime, la pression excessive pour obtenir des résultats et le manque de soutien de la part des supérieurs hiérarchiques comptent parmi les principales causes. La commune se caractérise par un climat de peur, des conflits permanents et un manque de communication. Les salariés racontent que leur travail n'est pas reconnu et qu'il règne souvent une «mentalité de la coudée», où l'esprit de concurrence prime sur le travail d'équipe. De plus, les responsables de la commune ne seraient souvent pas en mesure de résoudre les problèmes de manière constructive ou de reconnaître à temps

lorsque l'ambiance au sein de l'équipe se détériore.

Il en résulte que les salariés de tels environnements sont nettement plus souvent absents pour cause de maladie et ont une plus grande tendance à quitter la commune. Un climat de travail toxique entraîne non seulement l'insatisfaction des salariés, mais aussi de sérieux problèmes de santé psychiques et physiques. L'augmentation des maladies liées au stress, comme le burnout et la dépression, est particulièrement grave. Les personnes concernées souffrent de la pression constante, souvent communiquée d'en haut, et de l'insécurité permanente qu'engendre un environnement toxique.

Suite à cela, l'OGBL a immédiatement adressé une lettre au Conseil échevinal et lui a demandé de prendre position par écrit sur cette ambiance de travail toxique dont se plaignent de plus en plus de salariés. Malheureusement, l'OGBL a été informé par une lettre d'avocat que le Conseil échevinal ne donnerait aucune explication à l'OGBL.

Les salariés et l'OGBL exigent maintenant davantage de changements dans le style

de gestion. L'OGBL estime que la responsabilité incombe clairement au collège échevinal de la commune de Contern. Ce n'est qu'en créant un climat de travail sain et motivant que l'on peut fidéliser ses salariés à long terme. L'OGBL demande notamment des formations régulières pour les responsables communaux et l'introduction de directives claires pour la prévention du mobbing et des comportements toxiques.

Le 15 septembre, les fractions DP et déi gréng ont publié sur les médias sociaux un catalogue de questions qu'ils poseront lors de la prochaine réunion du conseil communal. Dans le catalogue de questions des deux partis, il est également question du climat de travail toxique dans la commune de Contern. Cela montre que l'OGBL n'est pas seul avec ses questions sur l'environnement de travail à Contern. L'OGBL exige qu'il soit répondu de manière transparente à toutes les questions et qu'une commission d'enquête indépendante soit mise en place le plus rapidement possible dans le but d'identifier les responsables de l'environnement de travail toxique. ■

L'OGBL dénonce une grande divergence de rémunération entre les salariés des communes du Nord et du Sud

Alors que la fixation des salaires des salariés sont négociés par le biais de conventions collectives de travail. L'OGBL négocie environ 40 conventions collectives différentes dans les communes. Les communes qui n'ont pas de propre convention collective appliquent la convention collective des salariés de l'Etat, également négociée par l'OGBL.

La base de calcul de toutes les grilles salariales est la valeur du point indiciaire, avec une distinction entre le point indiciaire inférieur et le point indiciaire supérieur. La différence entre les deux points indiciaires est de 5,6%. Cette différence est due à l'introduction du point indiciaire supérieur pour tous les fonctionnaires en compensation de l'augmentation de la cotisation de pension qu'ils ont dû payer lors de la réforme des pensions de 1999. Ceci concernait uniquement l'ensemble des fonctionnaires recrutés avant 1999.

Même si le point indiciaire supérieur constituait jusqu'en 1999 un facteur de compensation pour les pertes de salaire, il est devenu à partir de là l'expression d'un système à deux vitesses en ce qui concerne les rémunérations dans la fonction publique.

Dans le Sud et le Centre du pays, les représentants politiques communaux ont partagé la revendication de l'OGBL visant plus d'équité salariale entre fonctionnaires et salariés et ont immédiatement ancré le point indiciaire supérieur pour les salariés dans les conventions collectives concernées.

Alors que l'équité salariale est un standard dans le Sud et le Centre depuis 30 ans, l'OGBL a également réussi à imposer le point indiciaire supérieur dans différentes communes du Nord. Ce qui est incompréhensible pour l'OGBL, c'est qu'une grande partie du Nord persiste encore dans le système fonctionnaires communaux est réglée de manière uniforme par la loi, les salaires des à deux vitesses.

Alors que les représentants des communes d'Ettelbruck et de Diekirch ont des idées progressistes en ce qui concerne la fusion en une «ville du Nord» (Nordstad), ils restent cependant les défenseurs d'une politique tarifaire conservatrice à deux vitesses et refusent à leurs salariés le point indiciaire supérieur.

La bourgmestre de Rambrouch se vante

de vouloir volontairement maintenir les salaires du secteur public à un niveau bas afin de ne pas désavantager les travailleurs du secteur privé. Les économies réalisées sur les salaires remplissent généralement les poches des entrepreneurs et donc du capital. En encourageant la redistribution du bas vers le haut, la bourgmestre de Rambrouch se fait la complice du capital au détriment de son propre personnel, c'est-à-dire des citoyens.

L'introduction du point indiciaire supérieur pour les salariés de l'Etat serait en outre déterminante, étant donné que cette convention collective est également appliquée dans de nombreuses communes.

L'OGBL défend une politique salariale offensive, en particulier aussi dans le secteur public, dans le but de faire pression pour une adaptation des salaires dans le secteur privé par une pression salariale accrue.

L'OGBL revendique l'abolition définitive des injustices salariales par l'introduction du point indiciaire supérieur pour l'ensemble du personnel des communes, des syndicats de communes et de l'Etat. ■



↑ Alain Rolling
Secrétaire central



↑ Marvin Bormann
Secrétaire central
adjoint

Des enseignants forts pour une école forte



Le système éducatif luxembourgeois est soumis à une pression considérable, notamment en raison de l'augmentation de la charge de travail des enseignants. Une étude récente montre clairement que de nombreux enseignants atteignent leurs limites. 35% des participants font état de problèmes de santé physique et 45% de problèmes de santé mentale dus à leur travail. 37% des participants se sentent épuisés sur le plan émotionnel. 31% des participants sont sur le point de faire un burn-out.

Selon le chercheur en éducation John Hattie, l'enseignant est le facteur le plus important pour la réussite scolaire des enfants. C'est pourquoi nous devons nous concentrer sur le soutien des enseignants, sur l'allègement de leur charge de travail et sur le renforcement de leur soutien afin de garantir la qualité de l'enseignement.

La mise en œuvre de l'inclusion scolaire constitue un problème majeur. Bien qu'elle soit souvent présentée de manière positive, en réalité les moyens nécessaires à une inclusion réussie font défaut. Les élèves ayant de graves problèmes sociaux et émotionnels, en particulier, ne reçoivent pas assez de soutien et les enseignants sont dépassés. Il n'y a tout simplement pas assez de personnel pour s'occuper de tous. Lorsqu'un enfant ayant besoin d'un soutien est signalé, il en résulte un travail bureaucratique important. Les enseignants doivent rédiger de nombreux rapports, consigner des observations et participer à de nombreuses réunions. Souvent, ce processus dure un à deux ans et, au final, les élèves concernés ne reçoivent que peu ou pas d'aide.

C'est pourquoi nous demandons une nouvelle approche de la politique d'inclusion. Il faut reconnaître que tous les enfants ne peuvent pas être scolarisés en continu. L'inclusion ne doit pas se faire

au détriment des autres enfants et de la santé des enseignants.

Le SEW/OGBL a mené une enquête auprès des enseignants de la Voie de Préparation. Les résultats montrent que là aussi, la santé physique et mentale des enseignants est fortement mise à mal. Nous demandons donc de meilleures conditions de travail et plus de soutien pour les enseignants afin qu'ils puissent relever les défis en classe.

De plus, les conflits entre les supérieurs et le personnel se multiplient actuellement dans certaines écoles, à tel point que l'on peut supposer qu'il s'agit de problèmes structurels. Les problèmes vont d'un manque de respect des supérieurs envers le personnel à des incidents de harcèlement par les supérieurs, voire à une surveillance illégale sur le lieu de travail. De plus, les attaques contre les libertés syndicales se multiplient.

Une politique de l'éducation réussie ne peut fonctionner que si nous renforçons les enseignants. Le SEW/OGBL demande instamment au ministère de l'Éducation de prendre des mesures pour résoudre les problèmes existants. Ce n'est qu'ainsi que les enseignants pourront à nouveau se concentrer sur leur mission principale – l'enseignement – et que la réussite scolaire des enfants sera assurée.

— Protection des libertés syndicales et renforcement des délégations du personnel dans la Fonction publique

L'une des raisons de l'augmentation des incidents mentionnés ci-dessus est que les comités d'enseignants dans les écoles secondaires ont été supprimés en 2017 et remplacés par les comités de conférence, qui ne jouissent que d'une faible marge

de manœuvre. A cela s'ajoute le fait que les représentants du personnel dans le secteur public ne disposent guère de droits spécifiquement définis (droits de codécision, protection contre le licenciement, sécurisation de la carrière, congés, possibilité de communiquer avec le personnel...) par rapport aux délégués du personnel au niveau des salariés. Le Luxembourg doit travailler d'urgence à une meilleure mise en œuvre de la convention 151 de l'OIT: les représentants syndicaux et les délégués du personnel dans le secteur public ne doivent pas être désavantagés par l'exercice de leur mandat et doivent être protégés par la loi contre les attaques de la part des supérieurs hiérarchiques.

— Pour une meilleure protection contre le licenciement des employés de l'État

Au cours des dernières années, la proportion d'employés de l'État dans les écoles secondaires a augmenté, tandis que la proportion de fonctionnaires a diminué. Les employés qui ont signé un contrat de travail à durée indéterminée avec l'État il y a moins de 10 ans ne bénéficient pratiquement d'aucune protection contre le licenciement. La protection contre le licenciement abusif n'existe pas de facto pour les employés. De ce fait, nombre d'entre eux sont moins en mesure de se défendre lorsque leur droit du travail est attaqué, ce qui incite certains supérieurs hiérarchiques à bafouer le droit du travail des employés. C'est pourquoi le SEW demande la même protection contre le licenciement pour les employés que pour les fonctionnaires.

— Pour un service de prise en charge pour les victimes de harcèlement moral dans la Fonction publique

Dans la Fonction publique, il n'existe actuellement aucun service de prise en charge pour les victimes de harcèlement moral: la «Commission spéciale» créée à cet effet par la loi en juillet 2007 n'existe plus de facto suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle, car le texte de loi initial ne prévoyait cette commission que comme service d'accueil pour les fonctionnaires et les employés de l'Etat, mais les fonctionnaires communaux ont été oubliés. Le SEW demande que l'ancien texte de loi soit élargi et adapté en conséquence, afin que cette commission puisse enfin commencer son travail, car le harcèlement moral n'est pas rare dans la Fonction publique!

— La réforme du cycle inférieur de l'ESG (Enseignement général) doit être revue!

Suite à la réforme des classes inférieures de l'ESG (7^e à 5^e), les critères de promotion sont devenus confus et laxistes. Les échecs ou les examens de rattrapage ne sont plus ou presque plus possibles malgré des notes insuffisantes dans les matières principales. Ce n'est qu'en 5^e que les élèves réalisent



les conséquences de leurs résultats insuffisants: de nombreuses sections ne sont alors plus possibles et l'expérience montre que le fait de redoubler la 5^e ne change pas grand-chose.

L'accord de coalition prévoit une révision des critères de promotion, ce projet doit être mis en œuvre de toute urgence.

— Créer des passerelles entre le système scolaire international et national

Le choix linguistique plus flexible dans les écoles internationales publiques séduit de plus en plus d'élèves et de parents. Le SEW rappelle toutefois que ces écoles préparent à des études supérieures. Les élèves qui souhaitent passer du système scolaire international au système national, par exemple parce qu'ils visent une formation professionnelle, rencontrent souvent des obstacles non négligeables: Le ministère a rédigé un document interne sur les critères de transition du système scolaire international vers le système scolaire national, qui montre clairement que les élèves dont la combinaison linguistique principale est le portugais et l'anglais sont particulièrement désavantagés lorsqu'ils changent de système scolaire.

Le choix des langues dans les écoles internationales devrait être adapté à la réalité du marché du travail luxembourgeois et de la formation professionnelle locale, afin de garantir que les élèves aient des perspectives en dehors de la voie académique.

— Équilibre écran-vie

Le SEW est d'avis qu'une réduction de l'utilisation d'appareils numériques distrayants tels que les téléphones portables dans les écoles est tout à fait judicieuse, mais il plaide pour une approche uniforme au niveau national, y compris dans les écoles secondaires. En outre, le SEW demande une analyse complète de la numérisation mise en œuvre sous l'ère Meisch: les tablettes ont bien fonctionné pendant le lockdown, mais leur utilité pédagogique est controversée, comme le montrent des études récentes. Le SEW demande donc un concept pour une utilisation réduite, réfléchie, adaptée à l'âge de l'enfant et raisonnable des médias numériques dans l'enseignement. ■

L'interdiction libérale du portable dans les écoles secondaires du ministre Meisch

Le courage politique fait défaut!

Le SEW/OGBL salue le débat lancé récemment par le ministre Meisch, qui aurait dû avoir lieu depuis longtemps, concernant l'impact des téléphones portables et des médias sociaux sur le développement scolaire et personnel des enfants et des jeunes. Le SEW/OGBL plaide depuis des années pour un concept cohérent de numérisation dans les écoles, car les risques d'un temps d'écran excessif sont suffisamment prouvés depuis longtemps par de nombreuses études.

Si le ministre veut atteindre son noble objectif d'une «Screen-Life-Balance» en ne visant que le smartphone, il ne va cependant pas assez loin, car sa politique éducative a considérablement augmenté le temps d'écran des jeunes par l'utilisation généralisée et sans concept d'IPads. Nos écoles ont besoin de toute urgence de concepts pour une utilisation pédagogique et didactique concrète de la tablette dans l'enseignement. Une «Screen-Life-Balance» ne peut pas se limiter aux écrans des téléphones portables.

Nous estimons que la séparation physique entre l'élève et son téléphone portable pendant les cours, telle qu'elle est envisagée actuellement dans les écoles secondaires, n'est pas non plus suffisante. Dans la pratique, elle n'entraînera pas de grands

changements: Actuellement, les téléphones portables sont déjà peu ou pas utilisés pendant les cours et uniquement avec l'autorisation de l'enseignant. La directive actuelle du ministère ne limitera pas nécessairement l'utilisation des téléphones portables pendant les pauses. L'effet annoncé à grand renfort de publicité par le ministre sur la «Screen-Life-Balance» ne se fera donc pas forcément sentir. La campagne de Meisch, mise en scène à grand renfort médiatique, n'est donc rien de plus que de la poudre aux yeux. Un véritable équilibre écran-vie dans nos écoles exige davantage de courage politique et nécessite des règles et des concepts uniformes, valables pour toutes les écoles et pouvant être mis en œuvre dans les écoles sans grand effort logistique. En outre, seules des procédures nationales uniformes garantissent que les écoles et les enseignants ne peuvent pas être poursuivis en justice si les élèves ou les parents les accusent d'avoir endommagé des téléphones portables confisqués.

Mais le ministre libéral rejette une fois de plus la responsabilité de la mise en œuvre concrète de son projet sur les différentes écoles. Nous estimons qu'une véritable interdiction des téléphones portables devrait être réglementée de manière uniforme au niveau national et ne pas être laissée à la discrétion des différentes écoles■



Contre le projet de loi sur la tâche du personnel éducatif et psychosocial dans l'éducation nationale

Plus de 100 membres du personnel éducatif et psychosocial dans l'éducation nationale ont suivi l'appel du SEW/OGBL et de l'APCCA et ont manifesté le 4 juillet devant la Chambre contre le projet de loi sur leur tâche.

Ce texte a été voté par la Chambre peu après. Il ne répond pas aux revendications du secteur et entraîne pour nombre de groupes professionnels une dégradation de leurs conditions de travail



39 Echos du Terrain

Nouveau régime fiscal pour les travailleurs frontaliers

Introduction du Crédit d'impôt Heures supplémentaires (CIHS)



↑ James Marsh
Secrétaire central de
l'OGBL pour les frontaliers
allemands

L'imposition des heures supplémentaires pour les travailleurs frontaliers est un sujet récurrent. Avec l'introduction prévue du nouveau crédit d'impôt par le ministère des Finances luxembourgeois, ce sujet revient sur le devant de la scène. Le Crédit d'impôt Heures supplémentaires (CIHS) vise à réduire la charge fiscale des travailleurs frontaliers qui effectuent régulièrement des heures supplémentaires.

— Structure du CIHS

Le CIHS offre une réduction d'impôt qui dépend du montant de la rémunération brute que les salariés perçoivent grâce à leurs heures supplémentaires:

- Jusqu'à 1.200€ de rémunération brute par an: pas de crédit d'impôt.
- Entre 1.200€ et 4.000€ de rémunération brute par an: le CIHS est égal à un quart de la différence entre la rémunération brute et 1.200€. Exemple: pour 3.500€ de rémunération d'heures supplémentaires par an, le CIHS est de 575€.
- À partir de 4.000€ de rémunération brute par an: le CIHS est plafonné à 700€.

Un salarié travaillant au salaire minimum brut de 14,86€ de l'heure ou au salaire horaire moyen de 34€ pour les frontaliers allemands en 2024 (source: STATEC) doit effectuer 57,7 ou 25,4 heures supplémentaires standard sur une année pour atteindre le seuil du crédit d'impôt de 1.200€. Pour obtenir le crédit CIHS maximal de 700€, il faut prêter respectivement 192 et 84,7 heures supplémentaires.

— Conséquences fiscales pour les frontaliers

Un exemple: un travailleur avec un revenu de 50.000€ au Luxembourg (y compris 8.000€ pour les heures supplémentaires) et un revenu du conjoint de 10.000€ en Allemagne (classe d'imposition III, marié, deux enfants) a un revenu total de 60.000€. Après déduction de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels de 1.230€, il lui reste un revenu imposable de 58.770€. Avec un taux d'imposition

moyen de 25%, la déduction fiscale pour la rémunération des heures supplémentaires de 8.000€ est d'environ 2.000€. Or, le CIHS ne couvre que 35% de la charge fiscale, ce qui entraîne une réduction de l'imposition de seulement 700€.

— Heures supplémentaires maximales possibles

La limite légale pour un travailleur est en principe de 8 heures par semaine ou de 415,2 heures par an. Cela signifie qu'un salarié travaillant au salaire minimum brut de 14,86€ de l'heure peut gagner jusqu'à 8.638€ par an grâce aux heures supplémentaires. Pour le travailleur moyen d'Allemagne, dont le salaire horaire est de 34€, les heures supplémentaires peuvent générer un revenu supplémentaire d'environ 19.000€ par an.

Bien que l'OGBL salue la tentative du ministère des Finances d'atténuer les effets de la convention modifiée avec l'Allemagne, il critique la problématique sous-jacente: la signature de cette convention par les autorités luxembourgeoises a créé une situation qui conduit à une charge fiscale inattendue pour de nombreux frontaliers.

L'OGBL demande donc que les efforts diplomatiques soient poursuivis afin de rétablir les frontaliers dans leur position fiscale antérieure et d'éviter des situations comparables à l'avenir. Il est temps que les intérêts des frontaliers soient défendus avec détermination afin de garantir un traitement juste et équitable. ■

Hey there! Have you heard of OGBL?

L'OGBL était présent le 1^{er} septembre dernier à la deuxième édition de l'Expat Day, qui se tenait toute la journée à l'Abbaye de Neumünster au Grund pour accueillir et informer les nouveaux expatriés qui viennent d'arriver au Luxembourg.



L'OGBL et l'UNTC-CS renouvellent leur accord de coopération

L'OGBL et la confédération syndicale capverdienne UNTC-CS ont renouvelé leur accord de coopération le 19 juillet dernier à Luxembourg-Ville, en présence de l'ambassadrice du Cap-Vert au Luxembourg, Edna Monteiro Marta, ainsi que du président de la Fédération des Associations Capverdiennes du Luxembourg (FACVL), Henrique de Burgo et de Pedro Lima, membre de la direction de la FACVL. Le nouvel accord signé par la présidente de l'OGBL Nora

Back et la secrétaire générale de l'UNTC-CS Joaquina Almeida vient renforcer la collaboration existante depuis 1992 entre les deux organisations syndicales. Parmi les priorités retenues dans le nouvel accord figurent notamment: la lutte contre le dumping social; la défense de la protection sociale, des droits sociaux, politiques et civiques des salariés et pensionnés cap-verdiens ainsi que le respect des droits individuels et collectifs.



Questions à M. Paulo Pisco, député portugais à l'Emigration

Double imposition des ressortissants portugais du Luxembourg par l'administration fiscale au Portugal: l'OGBL s'inquiète!

Le département des Immigrés de l'OGBL a écrit le 29 juillet dernier au député portugais et président de la sous-commission à l'Emigration, Paulo Pisco, à propos d'éventuels cas de double imposition de ressortissants portugais résidant ou ayant résidé au Luxembourg par l'administration fiscale portugaise. Nous publions ici l'échange de courriers entre l'OGBL et Monsieur Paulo Pisco.

Lettre du 29 juillet 2024 adressée par l'OGBL à Paulo Pisco:

« (...) Suite à votre question parlementaire adressée au gouvernement portugais le 17 juillet 2024 sur la double imposition des avoirs au Portugal des émigrés portugais en Suisse, l'OGBL tient à vous féliciter pour votre initiative. Toutefois, nous rappelons à M. Pisco que les avoirs au Portugal des ressortissants portugais vivant au Luxembourg sont également doublement imposés. Nous ne comprenons donc pas pourquoi la question parlementaire se concentre uniquement sur le cas suisse.

L'OGBL tient également à souligner que lors d'une récente réunion en mai de cette année entre Monsieur le député et divers représentants de l'OGBL, vous vous êtes engagés à intervenir auprès du gouvernement portugais sur la question de la double imposition des pensions des retraités portugais du Luxembourg qui vivent au Portugal. L'OGBL espère donc que Monsieur le député interviendra à ce sujet.

Avec nos compliments les meilleurs,

José Luís Correia et Sónia Neves, Secrétaires centraux du département des Immigrés de l'OGBL.

29 juillet 2024 (...) ».

Réponse du député Paulo Pisco, le 3 août 2024:

« (...) Chers Sónia Neves et José Luís Correia,

Je vous remercie pour le courriel que vous m'avez envoyé rappelant la conversation que nous avons eue fin mai sur différents sujets, dont la possible double imposition des ressortissants portugais qui ont décidé de changer leur résidence fiscale au Portugal.

Comme promis, j'ai cherché à obtenir des informations sur la situation fiscale des ressortissants portugais tant au Luxembourg qu'en Suisse. Selon les informations que j'ai recueillies, la situation fiscale des Portugais résidant en Suisse est sensiblement différente de celle des Portugais ayant vécu au Luxembourg et ayant décidé de retourner au Portugal à l'âge de la retraite pour y établir leur résidence fiscale, essentiellement en raison de la valeur locative présumée et de la valeur du bien qui sont pratiquées par les autorités fiscales suisses.

Selon les informations que j'ai recueillies directement auprès de l'ambassade du Luxembourg à Lisbonne, sur la base de certaines plaintes qui ont été déposées par des Portugais qui ont quitté le Luxembourg à l'âge de la retraite pour établir leur résidence fiscale au Portugal, l'accord visant à éviter la double imposition est actif et contient les mécanismes permettant de résoudre toute situation éventuelle de double imposition.

Mais, selon l'ambassade, il n'y a pas de cas de double imposition que nos compatriotes croyaient exister. Ce qui existe, ce sont différentes tranches de revenus qui, au Portugal, avec des revenus plus élevés obtenus à l'étranger, sont imposés beaucoup plus qu'ils ne le seraient s'ils restaient résidents fiscaux au Luxembourg (ou dans le pays où la pension a été constituée). Comme je l'ai mentionné lors de notre conversation à la fin du mois de mai.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas un problème à résoudre, comme je l'ai également mentionné, et pour lequel nous avons une initiative législative que nous voulons présenter dès que nous en aurons l'occasion.

Cependant, je pense qu'il serait de la plus haute importance que l'OGBL me fasse parvenir des cas concrets dont il a connaissance, afin que nous puissions mieux évaluer s'il s'agit ou non d'une double imposition.

C'est pourquoi je pense qu'il est important que nous continuions à entretenir ce dialogue, qui est important pour essayer de résoudre les problèmes de nos concitoyens.

Meilleures salutations.
Paulo Pisco, 3 août 2024 ».



Nouveau Comité exécutif du département des Immigrés de l'OGBL



Le nouveau Comité exécutif du département des Immigrés de l'OGBL, élu le 21 septembre dernier à l'occasion de l'Assemblée générale du département.

Présidente: Maria das Dores Azeredo;
Vice-présidents: Madalena Valério & Pietro Monaco;
Secrétaire adjoint: Bertrand Baltzinger;
Trésorier: Aphy Mputu;
Réviseur de caisse: Bernard Colussi.

Les membres du nouveau Comité exécutif sont accompagnés sur la photo des deux nouveaux secrétaires centraux du département des Immigrés: Sónia Neves et José Luís Correia ■



Merci Eduardo!

Eduardo Dias, qui a incarné presque à lui tout seul le département des Immigrés de l'OGBL au cours des 30 dernières années, est désormais officiellement en pension. Recruté en 1992 par John Castegnaro lui-même, Eduardo a passé précisément 32 ans au sein de l'OGBL au service des salariés et des pensionnés. Nombreux sont ceux qui regretteront sa verve lyrique et piquante légendaire.

Si Eduardo n'est désormais plus secrétaire central de l'OGBL, personne ne doute un instant qu'il puisse abandonner d'aussi tôt son engagement, ses convictions et le militantisme qui ont rythmé sa vie jusqu' à présent.

Merci Eduardo et bonne retraite!

My Body My Choice

L'autodétermination physique fait partie des droits humains!

L'OGBL Equality et neuf autres organisations réagissent aux déclarations misogynes de l'Église catholique sur l'avortement et le planning familial.

C'est avec indignation et inquiétude que nous prenons connaissance des récentes déclarations du cardinal de Luxembourg sur la question de l'avortement. Dans une interview accordée au Luxemburger Wort, le cardinal s'est montré critique envers la position de Kamala Harris sur le droit à l'avortement et a exprimé son opposition au droit à l'interruption de grossesse. Il a qualifié l'avortement de «barbare» et a déclaré qu'il n'acceptait aucune exception en cas de viol ou d'inceste. Ce faisant, il laisse ouverte la question de savoir à quel point il est «barbare», entre autres, de dénier tout droit à l'autodétermination aux femmes victimes de viol et d'inceste et de les pousser vers une maternité forcée.

Les déclarations misogynes du cardinal reflètent la position de l'Église catholique sur ce sujet et ne constituent pas seulement une attaque contre le droit des femmes à l'autodétermination, mais ignorent les circonstances complexes, personnelles et souvent traumatisantes dans lesquelles les femmes décident d'avorter. Le droit à l'interrup-

tion de grossesse est inscrit dans la loi luxembourgeoise. Le fait que le cardinal rejette l'utilisation de ce droit comme une «mauvaise décision» montre un grave mépris de la liberté de décision individuelle et de la souffrance humaine qui accompagne de telles situations difficiles et souligne encore une fois expressément la position des femmes dans la vision du monde de l'Église catholique. Lors de sa visite au Luxembourg, le pape n'a pas non plus été avare de déclarations patriarcales et a invité les habitant.e.s du Luxembourg à mettre plus d'enfants au monde. Le planning familial et la sexualité sont et restent une affaire privée et ni le pape ni l'Église catholique n'ont le droit de s'en mêler.

Nous demandons à l'Église catholique et à ses représentants de mener le dialogue sur l'avortement et les droits des femmes sur la base du respect, de l'empathie et de la compréhension de la complexité du sujet, plutôt que de s'en tenir à des condamnations morales et à des positions dogmatiques.

Organisations signataires: CID Fraen an Gender, Femmes en Détresse, Femmes socialistes, déi gréng, déi jonk gréng, déi Lénk, OGBL Equality, Passerelle, Planning Familial et Sweet Joséphine ■

Pour la diversité & l'acceptation de chacune et chacun

L'OGBL a à nouveau participé à la Marche de l'Égalité qui s'est déroulée le 13 juillet dernier à Esch-sur-Alzette. Organisé par Rosa Lëtzebuerg, le programme comprenait le Luxembourg Pride Street Fest avec des stands d'information, dont celui de l'OGBL. La marche pour l'égalité a attiré plusieurs milliers de personnes. Des concerts ainsi que de nombreux autres événements et manifestations ont également eu lieu pendant la semaine précédant la Pride elle-même.



sections locales



MUSEL-SAUER: La section Musel-Sauer a tenu leur assemblée des membres samedi, le 20 juillet 2024 au Bistro Quai à Grevenmacher.

46 Zoom sur les sections locales



NORDSEKTIONEN: Les quatre sections du nord ont organisé leur fête d'été cette année à Bissen le 8 septembre.



DBRH: La section DBRH était présente à la braderie de Dudelange le 20 juillet 2024.



SECTION NORD: Le 22 septembre 2024 a eu lieu au centre culturel à Colmar-Berg la journée de section des deux sections « VSE Ettelbrück » et « Dikrich-Veinen ». Ces deux sections ont fusionné et ne forment qu'une seule section désormais, la « Sektouen Norden »

sections locales

agenda

date	heure	section	évènement
17/10	19h00	Differdange	Journée de section ♥ Hall sportif «Buvette» à Niederorn
17/07	19h30	Thionville-Metz	Journée de section ♥ «Le 112» à Terville
18/10	18h00	Käldall	Journée de section ♥ Centre culturel à Rumelange
18/10	18h30	Kordall	Journée de section ♥ Salle des fêtes à Clemency
18/10	18h30	Uelzecht/Mess	Jeu de quilles ♥ «Beim Kueb» à Pontpierre
19/10	11h00	Musel-Sauer	Journée de section ♥ Simon's Plaza Potaschberg
23/10	19h00	Musel-Sauer	Séance d'information sur les pensions ♥ Centre culturel Macher à Grevenmacher
24/10	18h00	Gemeng Suessem	Journée de section ♥ Kulturschapp à Ehlerange
25/10	19h00	Dräilännereck	Journée de section ♥ Restaurant Kohn à Altwies
25/10	19h00	Volmerange-les-Mines	Journée de section ♥ Espace socioculturel à Kanfen
26/10	18h30	DBRH	Fête des jubilaires au Centre culturel ♥ Huncherange
26/10		Dräilännereck	Fête d'Halloween
30/10	16h00	Kädall	Fête des pensionnés ♥ Centre culturel «Schungfabrik» à Tétange
07/11	19h00	Uelzecht/Mess	Journée de section ♥ Maison des générations à Schiffflange
08/11		Kanton Wooltz	Journée de section ♥ Restaurant «An de Gässen» à Eschweiler
09/11	18h00	Gemeng Suessem	Fête des pensionnés & jubilaires ♥ «Festikuss» à Soleuvre
09/11	18h30	Musel-Saier	Jubilaires ♥ Simon's Plaza Potaschberg
28/11		Esch-Uelzecht	Fête des jubilaires
30/11		Luxembourg-Centre	Fête St. Nicolas ♥ Beggen
30/11	18h30	Musel-Sauer	Pot de fin de journée ♥ Café «New Rive Gauche» à Grevenmacher
04/12	10h45	DBRH	Fête Ste. Barbe ♥ Cimetière Dudelange
05/12		Esch-Uelzecht	Journée de section ♥ Maison du Peuple
14/12		Musel-Sauer	Remise de chèques



La section des frontaliers belges a un nouveau comité

La section des frontaliers belges a tenu le 20 septembre sa journée de section ordinaire — un événement qui a lieu tous les cinq ans au cours des 6 mois précédents le congrès ordinaire de l'OGBL et auquel tous les membres de la section des frontaliers belges sont invités.

A cette occasion a lieu l'élection du comité de la section pour les cinq prochaines années. Preuve de l'importance de la section et de l'intérêt pour les frontaliers, pas moins de 40 candidats se sont présentés cette année.

En plus des 25 élus, la section a coopté les 15 autres ainsi que les 6 frontaliers belges salariés de l'OGBL.

Voici la liste des membres élus: Jean-Luc Collin, Jacques Delacollette, Jacques Adam, Daniel Gaascht,, Roland Lupo, Mylène Hozay, Monique Molitor, Raphael Lambert, Chantal Lupo-Giberyen, Roger Renzonnet, Marc Flock, Serge Gueuzaine, Michael Jacquemin, Patrick Neysen, Vincent Collin, Claude Conrod, Bruno Andreoli, Michel Closter, Josiane Mertz, Denis Bock, Yvon Bonmariage, Daniel Hardy, Nicolas Beaumont et Isabelle Poncelet.

Lors de cette soirée, la présidente de l'OGBL, Nora Back, a fait l'honneur de sa présence et a prononcé un discours motivant sur l'importance de l'activité syndicale et sur les combats qui nous attendent dans les semaines à venir dont celui des pensions.

La soirée s'est poursuivie par un moment convivial autour d'un repas et la distribution de cadeaux à des frontaliers tirés au sort.





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.

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

OGBL
— LE SYNDICAT

#hereforyou

Congé parental:

quelles conditions doit-on

remplir pour en bénéficier?



« Tous les parents travaillant au Luxembourg, qu'ils soient résidents ou non, peuvent demander un congé parental pour se consacrer à l'éducation de leur enfant. Le jour où la demande est faite, l'enfant ne doit pas être âgé de plus de 6 ans. Pour pouvoir bénéficier du congé parental, les parents doivent avoir été inscrits 12 mois consécutifs auprès du centre commun. »

Daniel, conseiller Syndical

Vous avez d'autres questions?

Contactez notre Service Information Conseil & Assistance (SICA)

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



Nos

Services



Conditions préférentielles -

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

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



Protection

Assurance accident loisirs

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

Assurances responsabilité professionnelle et/ou protection juridique

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



Soutien

Bourses d'études

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

Affiliation à la Caisse de décès de l'OGBL mutualiste

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

Affiliation à la Patiente Verriedung

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

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

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





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



Assistance

Assistance juridique

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

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

Établissement gratuit des déclarations d'impôt

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

Assistance pour pensionné-e-s avec carrières mixtes

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

haben. Der OGBL steht Ihnen in diesem Falle bei allen Fragen zur Seite.



Services Collectifs

Négociation de conventions collectives de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de grève

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

Interventions sur le plan politique national

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

N'évoquons que quelques exemples récents:

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

OGB•L
— LE SYNDICAT

Fonds de l'OGBL en faveur des étudiant.e.s

Pour l'année académique 2024-2025, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 80000 € pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

1. But du fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études supérieures des enfants des membres de l'OGBL. Le Comité national de l'OGBL fixe annuelle-ment le montant de la bourse accordée.

2. Critères d'éligibilité

- **Les membres:**
 - i. Le membre de l'OGBL, dont les enfants font des études supérieures, peut obtenir une bourse, s'il est membre de l'OGBL sans interruption

- Soit depuis son adhésion, si son âge à l'adhésion était de moins de 25 ans;
- Soit depuis au moins 20 ans, s'il avait les 25 ans accomplis à l'adhésion.
- ii. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que le conjoint survivant ait continué l'affiliation endéans un délai de trois mois.
- iii. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL.
- iv. Si un membre a été repris d'un autre syndicat (joindre certificat du syndicat précédent), il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en aura été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL au moins depuis cinq ans sans interruption.

- **Les enfants:**

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

- i. Les enfants légitimes.
- ii. Les enfants reconnus à l'état civil.
- iii. Les enfants placés dès leur jeune âge sous la tutelle d'un membre de l'OGBL.
- iv. Les enfants issus d'une précédente union du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.

- **Les études:**

- i. Le programme et le cycle d'études doivent faire officiellement partie du système d'enseignement supérieur du pays dans lequel se déroulent les études.
- ii. Le diplôme sanctionnant le cycle d'études doit être délivré par, ou au nom d'une autorité de l'Etat compétente en matière d'enseignement supérieur.
- iii. Il ne sera accordé aucune bourse pour les années/semestres devant être répétées.

3. Les formulaires de demande

Les formulaires de demande sont publiés dans l'AKTUELL au moins 3 mois avant le délai de remise.

4. Délais

Le délai de remise sera précisé sur le formulaire de demande. Aucune dérogation ne sera accordée, le cachet de la poste faisant foi.

5. Recours

En cas de refus d'une demande, le membre demandeur peut saisir la commission de surveillance qui décidera en dernière instance.

Sera jointe à la demande:

Une attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur.



Demande en obtention d'une bourse d'études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL

Par la présente, le/la soussigné(e)

nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Affiliations précédentes _____

solicite auprès de l'OGBL un subside pour son fils/sa fille

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis _____

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l'(es) année(s) _____

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, mes salutations syndicales.

Signature

À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 28 février 2025 au plus tard à OGBL Gestion des membres

**31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange
ou par courrier électronique à affiliation@ogbl.lu**

Nous voulons un impôt européen sur les grandes fortunes pour financer la transition climatique et sociale et aider les pays victimes des dérèglements climatiques.



TAX THE RICH

Soutenez l'initiative citoyenne européenne visant à instaurer un impôt européen sur les grandes fortunes pour financer une transition climatique et sociale et aider les pays victimes des dérèglements climatiques.

Depuis plus d'une décennie, l'Union européenne est confrontée à des crises multiples: économique, sociale, sanitaire, géopolitique, environnementale, etc. Ces crises sont le symptôme de la défaillance des politiques économiques, fiscales et sociales conduites par les gouvernements nationaux et l'Union européenne, qui ont affaibli les systèmes de santé, les services publics, la protection de l'environnement, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, etc.

Les inégalités quant à elles n'ont eu de cesse de se creuser, au point qu'aujourd'hui, les 1% les plus riches de la planète possèdent près de la moitié des richesses

mondiales et que ces mêmes 1% émettent également plus d'émissions de CO₂ que la moitié la plus pauvre de la planète.

Afin de répondre à ces enjeux, il est urgent de réorienter fondamentalement l'Union européenne en direction d'une transition climatique juste et démocratique.

Un impôt sur la grande fortune permettrait d'accélérer la lutte contre le changement climatique et contre les inégalités. Contribuant aux ressources propres de l'Union européenne, cet impôt générerait des recettes qui permettraient de cofinancer les politiques de transition écologique et sociale menées par l'Union et ses États membres, en tenant compte de leur situation objective.

POUR TOUT SAVOIR
ET SOUTENIR
CETTE INITIATIVE
CITOYENNE
EUROPÉENNE



OGB·L

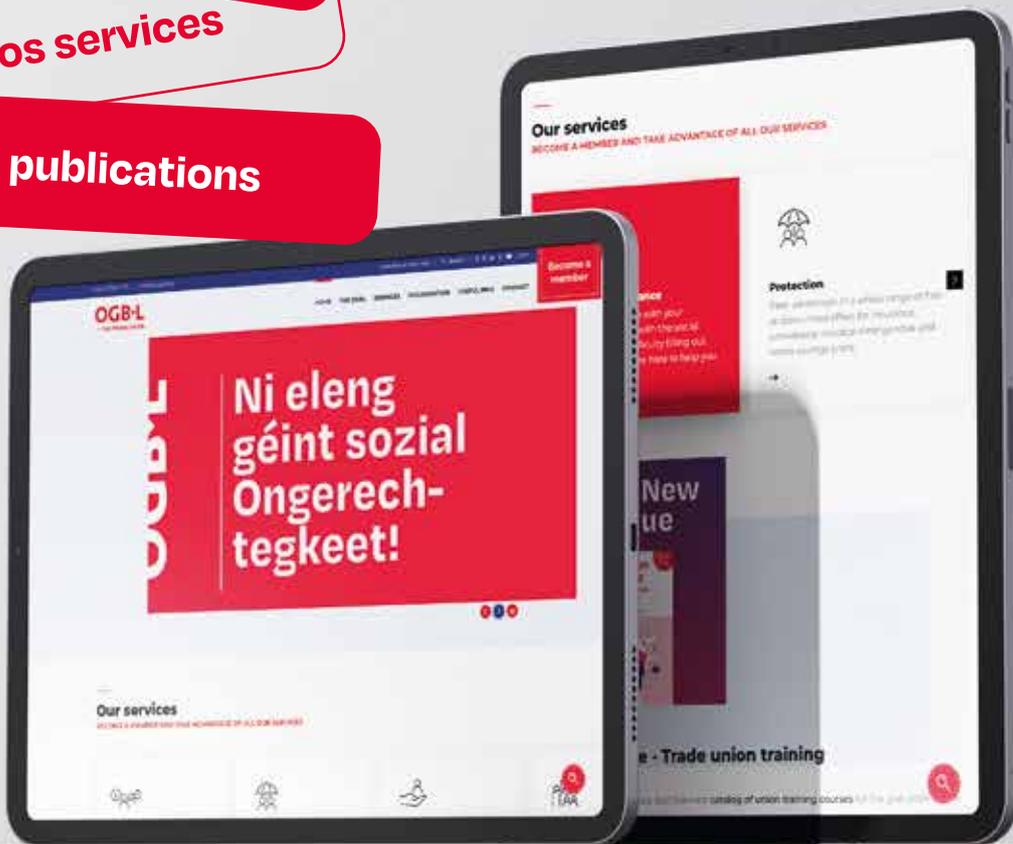
nos syndicats

évènements

infos pratiques

nos services

publications



L'OGBL était présent au festival ManiFiesta



Pour la seconde année consécutive, l'OGBL a été invité à participer à ManiFiesta à Ostende.

Il s'agit d'un festival organisé par le PTB en Belgique, au cours duquel se tiennent une série de conférences et de débats autour du monde syndical ainsi que des concerts.

Les 7 et 8 septembre, l'OGBL a donc envoyé une équipe de choc sur la côte belge pour tenir tout le weekend un stand représentant notre syndicat dans le village syndical au milieu de délégations, belges, françaises, italiennes, espagnoles, allemandes et en présence également d'autres organisations syndicales comme industriAll et l'Union syndicale fédérale (représentant les fonctionnaires européens).

Milena Steinmetzer, secrétaire centrale de l'OGBL dans l'industrie aura pu échanger avec Shawn Fain lors d'un débat intitulé «Working Class United: rencontre avec Shawn Fain». Un débat où Milena aura pu questionner Shawn Fain sur sa stratégie en vue de conclure des conventions collectives et s'il estime réalisable l'objectif européen de 80% d'entreprises avec convention collective.

Pour information, Shawn Fain est le président du syndicat américain de l'automobile UAW et a négocié d'importantes hausses salariales pour les travailleurs aux Etats-Unis.

Le weekend a été riche en échange et en débat sur des thèmes comme le féminisme, le fascisme et le syndicalisme ainsi que concernant les défis qui s'annoncent pour les travailleurs ■



Déclaration de la FERPA

À l'occasion de la Journée Internationale des personnes âgées

A l'occasion de la Journée internationale des personnes âgées du 1^{er} octobre 2024, la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA) rappelle et souligne le rôle et la place des retraités en Europe et la nécessité de leur assurer un niveau de vie décent et de protéger la liberté de prendre sa retraite dans la dignité.

Les retraités et les personnes âgées sont toujours exclus des processus décisionnels qui affectent leurs conditions de vie et leurs droits sociaux. Leur consultation adéquate, recommandée par l'ONU et la CEE-ONU (Commission Economique des Nations-Unies pour l'Europe) est encore loin d'être assurée.

Il est essentiel que les institutions s'engagent à lutter contre tous les stéréotypes qui conduisent à l'âgisme, à reconnaître et à valoriser la richesse et l'expérience des retraités et des personnes âgées et à assurer leur implication dans la démocratie participative.

Toutes les organisations de la FERPA saisissent l'occasion du 1^{er} octobre pour se mobiliser, afin de faire entendre leur voix et celle des personnes âgées.

Elles entendent également rappeler leurs revendications prioritaires:

- l'indexation automatique de toutes les pensions sur les salaires et/ou les prix
- l'instauration d'une pension minimale, supérieure au seuil de pauvreté et l'égalité femmes-hommes en matière de pension
- le droit à des soins de santé de longue durée et de qualité pour tous
- le droit à un logement de qualité prenant en compte les besoins des personnes âgées
- le droit à l'accès à l'énergie et aux services essentiels

La FERPA s'associe aux initiatives prises par ses organisations affiliées à cette occasion et par la suite ■

La Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA) s'est développée au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) et travaille activement à façonner la législation et les politiques de l'Union européenne par le biais d'un lobbying direct auprès des différentes institutions européennes. Elle souhaite qu'une procédure soit mise en place pour que la Commission européenne consulte les organisations les plus représentatives de retraités et de personnes âgées afin que leur voix soit entendue.



Nos formations,
votre atout.

À LA RECHERCHE D'UNE FORMATION ?

Découvrez l'offre complète sur [LLLC.lu](https://lllc.lu)



© Tom Fielitz Photography

Cours du soir
Séminaires
Formations universitaires
Formations spécialisées
Formations pour seniors
Certifications

Les différentes formules :

-  en présentiel
-  en blended learning
-  à distance
-  en e-learning

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS



Jamais seul face à l'injustice sociale!

Devenir membre: hello.ogbl.lu

ogbl.lu — [@](#) [f](#) [X](#)

OGB•L
— LE SYNDICAT

