aktuell

OGB·L

#1 2025 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

DOSSIER
Élections CHFEP

Un front syndical inédit

face aux attaques massives du gouvernement et du patronat!

aktuell

#1 2025 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

AKTUELL–Le magazine de l'OGBL

Editeur
OGBL «Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction
Nora Back

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

Éditeur responsable pour la Belgique
Adrien Nuijten
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Impression
Editpress
Février 2025

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

- Édito P 3
- Snapshot P 4-5
- Panorama P 6-7
- Mise au point P 8-9
- Focus P 10-23
  - → Un front syndical inédit pour défendre le modèle social luxembourgeois
  - → Les salariés du commerce s'organisent face à la menace d'une libéralisation des heures d'ouverture
  - → « Schwätz Mat! » n'a pas convaincu
  - → Un gouvernement en totale contradiction avec ses propres objectifs
  - → Échange du groupe parlementaire CSV avec les syndicats OGBL et LCGB
  - → Accord salarial pour la Fonction publique: Quelques améliorations, mais aussi des occasions manquées pour plus de justice sociale
- Echos du terrain P 24-51
  Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain
- Frontaliers P 52-53
  - → Frontaliers allemands: une mesure fiscale inadmissible face à la nouvelle inégalité de traitement fiscal
  - → Convention fiscale franco-luxembourgeoise: l'OGBL poursuit ses démarches dans l'intérêt des frontaliers français
- Regards P 54-55
  - → Statut du travailleur handicapé: une réforme fondamentale s'impose!
- Zoom sur les sections locales P 56-59
- Questions pratiques/infos utiles P 60-63
- Divers P 64-67

DOSSIER

Élections Chambre des fonctionnaires & employés publics

Les prochains mois seront déterminants

Après les attaques à répétition du gouvernement à l'encontre des acquis et droits sociaux des salariés et des pensionnés au cours des derniers mois, autant dire que le climat social au Luxembourg est actuellement fortement détérioré. La nouveauté en ce début d'année, c'est que face à la remise en cause sans précédent de notre modèle social luxembourgeois, l'OGBL et le LCGB ont décidé de renforcer leur alliance et ainsi d'unir leurs forces dans le cadre d'un front syndical tout à fait inédit, que certains qualifient déjà d'historique.

Les prochains mois seront à coup sûr déterminants. Le Premier ministre a ainsi annoncé en janvier vouloir renouer avec le dialogue social et pour ce faire, organiser prochainement une table ronde sociale à caractère tripartite censée aborder tous les dossiers actuellement controversés. Le nouveau front syndical OGBL-LCGB est preneur, à condition toutefois que ce rendez-vous permette une véritable négociation entre partenaires sociaux et ne se réduise pas à un spectacle pour la galerie pour qu'à la fin, le gouvernement fasse comme il veut.

En attendant, le nouveau front syndical a déjà annoncé une manifestation nationale pour le 28 juin. D'ici là, le gouvernement est appelé à revoir ses positions, à revenir à la raison et à respecter enfin les salariés et ceux qui les représentent. Dans les pages qui suivent, nous revenons largement sur les différentes attaques du gouvernement et la constitution de front syndical inédit entre l'OGBL et le LCGB.

Le dossier central que nous vous proposons cette fois-ci est consacré aux élections de la Chambre des fonctionnaires et des employés publics qui se dérouleront au mois de mars. Vous y retrouverez les programmes de l'OGBL ainsi que ses candidats dans les différents groupes.

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

Bonne lecture.

Olivier Landini
responsable du service communication

Un front syndical inédit

10

Les salariés du commerce s'organisent

14

Jeudi, 6 février 2025 *au Casino syndical de Bonnevoie. Plus de 350 délégués et militants du secteur du Commerce ont répondu présent à l'appel du front syndical OGBL-LCGB pour dire NON à la libéralisation annoncée des heures d'ouverture.*

Protection des salariés contre les risques du changement climatique

La Chambre des salariés (CSL) a publié début février une note de 15 pages sur l'impact du changement climatique sur les conditions de travail. La hausse continue des températures moyennes et l'intensification des vagues de chaleur viennent en effet poser des défis majeurs pour le monde du travail.

L'une des conclusions que tire la CSL est notamment que la loi du 17 juin 1994 sur la sécurité et la santé des travailleurs (= transposition de la directive-cadre européenne sur la sécurité et la santé au travail) ne suffira pas à garantir la protection des travailleurs face à l'éventail de risques liés au changement climatique. En effet, celle-ci ne contient ni les détails techniques nécessaires à la mise en œuvre des mesures requises, ni les valeurs limites sur lesquelles ces mesures peuvent se baser. La CSL estime dans ce contexte qu'il faut donc établir une liste claire d'exigences et de préférence au niveau européen, pour éviter de créer des inégalités en matière de protection entre les différents secteurs d'activité et les différents États membres.

La CSL demande également au gouvernement de mettre en place de façon urgente un plan d'action national préventif afin de protéger les salariés des risques pour la santé liés aux changements climatiques; de continuer à lutter contre le changement climatique; d'intégrer des risques climatiques dans les politiques de santé et sécurité au travail; de mettre en place un suivi et une évaluation des risques; de renforcer les programmes de formation et de sensibilisation et de mettre en place un service de santé au travail national unique pour garantir l'indépendance et une prise en charge efficace des travailleurs exposés.

La note est à retrouver sur:
www.csl.lu■

Réception de Nouvel An de la CSL

La grande salle du Cercle Cité à Luxembourg était à nouveau noire de monde le 16 janvier dernier, à l'occasion de la traditionnelle réception de Nouvel An de la Chambre des salariés (CSL). De nombreux syndicalistes y étaient évidemment présents, mais aussi de nombreuses personnalités politiques dont un certain nombre de ministres ainsi que des diplomates ou encore de nombreux représentants de la société civile

Dans son discours, la présidente de la CSL, Nora Back, est évidemment revenue sur l'année écoulée qui s'est avérée une année très chargée pour l'institution qu'elle dirige. La CSL y a en effet célébré ses 100 ans d'existence. Ensuite il y a eu les élections de la Chambre des salariés. « t ensuite, alors qu'on pensait pouvoir commencer à travailler tranquillement, le stress s'est poursuivi, car nous avions un nouveau gouvernement», a-t-elle ironisé face à la foule dont au premier rang, quelques-uns des ministres avec lesquels le camp syndical a maille à partir depuis plusieurs mois.

Nora Back a ensuite approfondi différents thèmes, comme la fiscalité injuste qui règne dans le pays, la situation sociale préoccupante, les conflits en cours avec le gouvernement en matière de conventions collectives et de temps de travail, l'environnement ou bien encore la formation professionnelle.

Mais un thème en particulier et plus particulièrement ce que la présidente de la CSL avait à en dire aura certainement marqué les esprits des invités. Face à la ministre de la Sécurité sociale qui a lancé à l'automne dernier un débat sur l'avenir du système de pensions, Nora Back, a en effet souhaité corriger certaines «contre-vérités qui ont été lancés par certains acteurs» concernant le niveau actuel des pensions, en citant «des chiffres que le patronat et la politique n'aiment pas trop citer».

Ainsi, elle a rappelé que la pension moyenne au Luxembourg dans le régime général s'élève chez les résidents à 3 350 euros par mois, que le prix moyen d'une chambre dans une maison de soins s'élève lui à 3 300 euros, que 80 % des retraités touchent une pension de moins de 5 000 euros, que seul 0,17% des retraités ont une pension de plus de 8 500 euros, que le montant de la pension minimale se trouve loin en-deçà du budget de référence calculé par le Statec pour «vivre normalement» et loin en deçà du seuil de risque de pauvreté également. Nora Back a également relevé que le taux de pauvreté chez les pensionnés au Luxembourg a doublé en 10 ans, avant d'interpeller les ministres devant elle: «Ce gouvernement veut-il que ce taux continue d'augmenter en remettant en question par exemple le réajustement des pensions?» Et de rappeler que la CSL s'opposera à toute détérioration du système des pensions■

Festival des Migrations →

Venez nous rendre visite à l'occasion du 42e Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté qui se tiendra les 15 & 16 mars 2025 à Luxexpo The Box.

L'OGBL y aura un stand où vous pourrez notamment obtenir des informations utiles et l'expertise de nos conseillers pour tout ce qui touche au monde du travail et de la sécurité sociale.

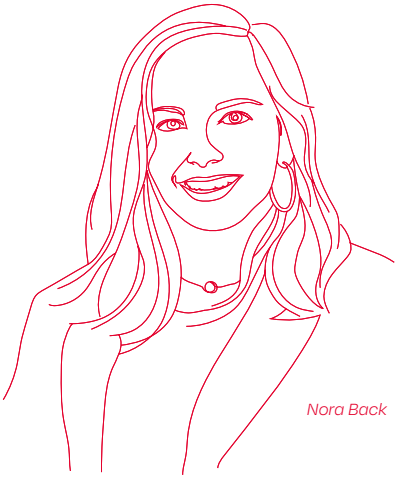
Congrès national de l'OGBL en vue

L'OGBL tiendra les 28 et 29 mars 2025 son 9e/XXXIVe Congrès national ordinaire à Luxexpo The Box à Luxembourg. Le Congrès national ordinaire, qui se réunit tous les 5 ans, est l'instance suprême de l'OGBL. Quelque 500 délégués représentant toutes les structures de l'OGBL y sont attendus. Au sens strict, il s'agira du 9e Congrès ordinaire de l'OGBL qui a été fondé en 1979. Mais l'OGBL est également l'héritier en droite ligne des deux premiers syndicats libres dans l'industrie luxembourgeoise dont le *Berg- und Hüttenarbeiterverband* (BHAV) qui a tenu son premier Congrès en 1917 et pour lequel ce serait donc le 34e Congrès.

Trump, Musk & la montée de de l'extrême droite en Europe

Un avertissement pour les salariés et leurs familles au Luxembourg & en Europe

OGB·L



Nora Back

Alors que l'Europe est confrontée à une montée des forces d'extrême-droite, et que des figures comme Donald Trump et Elon Musk dictent un agenda dangereux et ultralibéral aux Etats-Unis, le Luxembourg ne peut pas se permettre d'ignorer ces tendances. Au lieu de prôner des politiques néolibérales qui favorisent une concentration des richesses et une précarisation du travail, le gouvernement luxembourgeois ferait mieux de donner le bon exemple.

Face aux multiples attaques que nous subissons en ces temps (sur les conventions collectives, le temps de travail, les heures d'ouverture des commerces, les retraites, le droit de manifester et bien d'autres encore), nous nous voyons dans l'obligation d'unir nos forces dans un front syndical inédit entre l'OGBL et le LCGB. Si nous n'agissons pas maintenant, nous risquons de voir notre modèle social et nos acquis syndicaux remis en cause.

Aux Etats-Unis, Donald Trump et Elon Musk sont les figures clés d'un capitalisme sauvage et décomplexé, dans lequel les droits des salariés ne représentent pour eux rien d'autre que des entraves au profit. Trump, en réduisant les impôts pour les grandes entreprises et en attaquant les syndicats, a renforcé les inégalités et les injustices sociales. Musk, de son côté, incarne un patronat qui méprise ouvertement les positions des salariés, empêchant la syndicalisation chez Tesla et imposant des conditions de travail exécrables à ses travailleurs.

Malheureusement, ces personnages ne sont pas des cas isolés mais des exemples d'une classe dirigeante qui, également en Europe, cherche à imposer un monde du travail totalement dérégulé, abolissant les acquis sociaux des travailleurs.

En Europe, la montée de l'extrême-droite représente un réel danger pour nos démocraties. Il ne s'agit pas uniquement de discours nationalistes et fascistes, mais également antisyndicaux et visant à affaiblir les protections des travailleurs.

En France, en Italie, en Allemagne, aux Pays Bas, et dans bien d'autres Etats membres, et même au Luxembourg, les discours de droite et d'extrême droite viennent dénoncer un prétendu excès de réglementations sociales et de fiscalité progressive, tout en proposant des politiques qui favorisent les riches et précarisent encore davantage les classes populaires.

Au Luxembourg, avec des slogans prônant la modernisation et la compétitivité, nous assistons à une tentative de flexibilisation du travail, à des attaques sur les acquis sociaux, sur les salaires et les retraites des gens aboutissant finalement à un renforcement des inégalités.

Le coût de la vie, y compris celui du logement, explose pendant que les grandes entreprises et les grandes fortunes profitent d'un cadre fiscal avantageux.

Face à toutes les attaques que nous subissons actuellement, l'action syndicale est plus que jamais essentielle. L'OGBL continue de défendre ses valeurs, l'intérêt de ceux qui travaillent pour leur salaire, de ceux qui ont une retraite bien méritée pour laquelle ils ont durement travaillé. Nous luttons ensemble pour notre modèle social, basé sur la justice et la solidarité, pour des salaires dignes, pour une fiscalité juste, pour un système des retraites public et fort.

Les salariés luxembourgeois, qu'ils soient résidents ou frontaliers, doivent comprendre que la montée des forces d'extrême-droite et la dérive néolibérale sont les deux faces d'une même médaille.

Il est donc crucial de renforcer notre engagement collectif et de défendre notre modèle social luxembourgeois par tous les moyens à notre disposition.

Et ceci, en unissant nos forces et en les rassemblant dans le cadre du nouveau front syndical. Nous appelons d'ores et déjà tout un chacun à participer à la grande manifestation nationale du 28 juin 2025.

Nora Back, présidente de l'OGBL

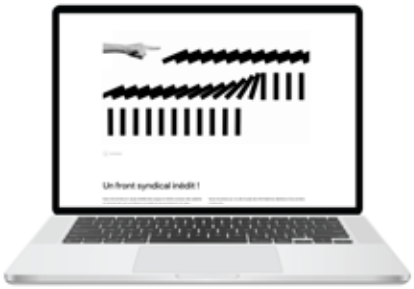
Un front syndica inédit pour défen le modèle social luxembourgeois

ndre

Remise en cause frontale des fondements sur lesquels repose la négociation des conventions collectives, projet d'extension de la durée de travail maximale autorisée le dimanche, annonce de libéralisation quasi-totale des heures d'ouverture dans le commerce, menace générale de flexibilisation du temps de travail, tentatives systématiques de contourner les syndicats, sans oublier l'orientation inquiétante donnée par la ministre de la Sécurité sociale au débat sur l'avenir de notre système de pensions publique : les attaques pro-patronales du gouvernement sur les acquis et droits sociaux des salariés et pensionnés se sont multipliées au cours des derniers mois.

«Nous subissons actuellement des attaques de la part de la politique et du patronat comme nous n'en avons plus connues depuis des décennies. Nous sommes véritablement à la croisée des chemins du mouvement syndical au Luxembourg», expliquait le 28 janvier, la présidente de l'OGBL, Nora Back, à l'occasion d'une conférence de presse commune avec le LCGB. «Nous devons nous défendre. Nous devons peut-être aussi nous défendre différemment que par le passé. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de donner à l'alliance syndicale entre l'OGBL et le LCGB une nouvelle dimension», a ainsi annoncé la présidente de l'OGBL aux côtés du président du LCGB.

Face à la remise en cause massive des acquis et droits sociaux par le gouvernement, les deux syndicats nationalement représentatifs ont décidé de faire franchir un seuil qualitatif à leur collaboration, en unissant désormais leurs forces dans le cadre d'un front syndical tout à fait inédit. Le front syndical OGBL-LCGB s'est ainsi déjà donné une identité visuelle, dispose d'un site dédié et a également déjà prévu toute une série d'actions au cours des prochains mois.



Dans le cadre de leur alliance inédite, l'OGBL et le LCGB ont mis un nouveau site Internet commun en ligne à l'adresse **www.frontsyndical.lu.**

Vous y trouverez toutes les informations relatives aux actions communes.

Les députés ont voté le 21 janvier dernier à l'unanimité une motion demandant au gouvernement de «continuer à reconnaître le rôle exclusif des syndicats justifiant de représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle dans la négociation et la signature de conventions collectives de travail.» Ce rôle était remis en question par le ministre du Travail depuis octobre dernier. A noter que les députés de la majorité CSV-DP avaient rejeté une motion en tous points identique il y a encore quelques mois auparavant. Le combat a payé. Mais la bataille continue…

La relation et la confiance des syndicats envers le gouvernement ont été mises à rude épreuve

Le 14 janvier, à l'issue d'une entrevue avec les deux syndicats, le Premier ministre, Luc Frieden, avait pourtant tenté de calmer le jeu après des mois de provocations à répétition de la part de certains membres de l'exécutif, en annonçant notamment la tenue «dans les prochaines semaines ou mois» d'une grande table ronde sociale à caractère tripartite (gouvernement, syndicats et patronat) censée porter sur les dossiers actuellement litigieux.

Si le front syndical salue l'initiative du Premier ministre visant à renouer avec le dialogue social, il reste pour l'instant néanmoins très prudent. Il faut dire que les derniers mois ont mis à rude épreuve la relation et la confiance des syndicats envers le gouvernement. Désormais, l'OGBL et le LCGB attendent des actes concrets de la part de l'exécutif. Et en attendant, leur opposition va continuer à prendre de l'ampleur et la mobilisation sur le terrain se poursuivre.

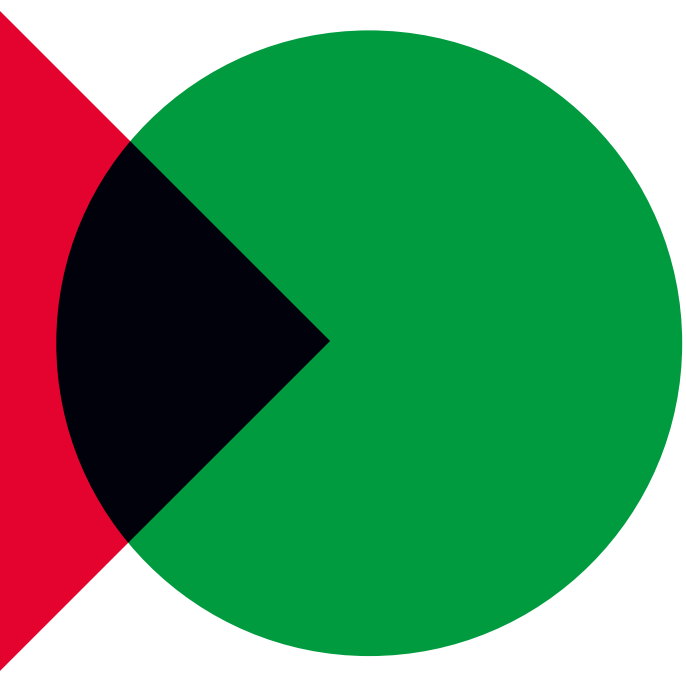
Il faut dire également que les déclarations dans la presse du Premier ministre restent très ambiguës quant à ses véritables intentions notamment dans le dossier des conventions collectives. Quant au ministre du Travail, après avoir tenté l'année dernière de dénigrer et contourner les syndicats, celui-ci n'a pour l'heure toujours pas présenté de nouveau plan d'action national pour promouvoir la négociation collective, ni pris position sur les propositions des syndicats. Son projet de loi visant à étendre le travail dominical ainsi que celui devant transposer la directive relative aux salaires minimaux adéquats dans l'UE sont par ailleurs encore à l'ordre du jour de la Chambre des députés. La même chose vaut d'ailleurs également pour le projet de loi inacceptable du ministre de l'Economie visant à libéraliser totalement les heures d'ouvertures dans le commerce. Et les syndicats craignent également les propositions imminentes de la ministre de la Sécurité sociale en ce qui concerne l'avenir de notre système de pensions.

«Nous irons à cette table ronde sociale. Nous sommes demandeurs d'un tel dialogue social», fait savoir la présidente de l'OGBL, mais pour le front syndical, cette table ronde doit donner lieu à une véritable négociation entre partenaires sociaux. Les syndicats n'accepteront pas qu'elle se transforme en une séance de bavardage à l'issue de laquelle le gouvernement déciderait de façon unilatérale des mesures à prendre. Le front syndical lance également un appel au gouvernement pour qu'il organise au plus vite cette table ronde. Pour l'heure, aucune date n'a encore été communiqué. L'OGBL et le LCGB demandent aussi à ce que le processus législatif portant sur les différents dossiers qui doivent faire l'objet de cette table ronde soit gelé et qu'aucune nouvelle réunion au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) ne soit organisée d'ici la clôture des négociations entre le gouvernement, les syndicats et le patronat.

En attendant, le front syndical a déjà annoncé l'organisation d'une grande manifestation nationale le 28 juin prochain. «C'est dans exactement cinq mois. Cinq mois pour que le gouvernement revoie ses positions. Cinq mois pour négocier sérieusement. Cinq mois pour trouver des solutions et arriver à des résultats. Cinq mois pour que le gouvernement revienne à la raison. D'ici là et à partir d'aujourd'hui débutent des actions syndicales», a conclu la présidente de l'OGBL.

L'enregistrement vidéo de la conférence de presse est disponible sur la chaine YouTube de l'OGBL ainsi que sur la nouvelle chaine du front syndical OGBL-LCGB▪

SAVE THE DATE



Grande manifestation nationale

28.06.2025

frontsyndical.lu

OGB·L • LCGB

Les salariés du commerce s'organisent face à la menace d'une libéralisation des heures d'ouverture

Plus de 350 délégués du secteur du commerce ainsi que des militants de l'OGBL et du LCGB ont répondu présent en masse le 6 février dernier au Casino syndical de Bonnevoie à l'appel du front syndical, dans le cadre d'un premier rassemblement pour dire «NON» à la libéralisation des heures d'ouverture dans le commerce. La veille, des militants de l'OGBL et du LCGB avaient également déjà mené une première action de sensibilisation devant la Chambre des députés et interpellé à cette occasion les membres de la Commission parlementaire saisis par le projet de loi en question, qui a été déposé en décembre par le ministre de l'Economie, Lex Delles.

«Monsieur Delles, vos horaires d'ouverture sont nos horaires de travail», a notamment rappelé David Angel, secrétaire central du syndicat Commerce de l'OGBL, face aux délégués rassemblés le 6 février. Une étude du LISER commanditée en 2018 par le ministère de l'Economie lui-même, avait également déjà révélé que l'écrasante majorité des salariés du commerce préfèrent ne pas du tout travailler le dimanche ni tard le soir, et que cela a des conséquences néfastes sur la santé et le bien-être des personnes concernées. L'étude avait également mis en évidence qu'une libéralisation favorise les grandes entreprises au détriment des petites et qu'elle aggrave les problèmes d'attractivité des petits artisans et commerçants.

Après l'extension prévue des heures de travail dominicales de 4 à 8 heures, cet élargissement extrême des heures d'ouverture et des heures de travail, tel que le prévoit le ministre, constituerait une régression sociale d'envergure, détruisant toute possibilité de vie familiale et privée pour les 50 000 salariés concernés. «Ce qui est prévu ici n'est rien de moins qu'une libéralisation totale des heures d'ouverture, même si le ministre dit le contraire. Qui va faire ses courses entre 22h et 5h du matin?», ironise David Angel.

Sous couvert d'une soi-disant modernisation, le gouvernement s'attaque ici en réalité frontalement aux vies privées et familiales, aux activités bénévoles et culturelles de 50 000 salariés dans le commerce. «De quelle modernité parlent-ils ? Il n'y a absolument rien de moderne dans le fait d'être à disposition de son patron 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Il n'y a rien de moderne dans l'idée de ne pouvoir passer son temps libre qu'à consommer dans les supermarchés ou les galeries marchandes. Il n'y a rien de moderne dans un monde où le petit commerce meurt à petit feu pendant que quelques grandes multinationales se partagent le gâteau! Il n'y a rien de moderne dans un monde où nous ne pouvons que travailler ou consommer. ET de ce monde-là, nous n'en voulons pas! », fait savoir David Angel, sous les applaudissements du Casino syndical.

A bien y regarder, ce qu'est en train de préparer le gouvernement avec ce projet de réforme, mais aussi plus largement avec les autres attaques antisociales en préparation est loin d'une modernisation, mais ressemble bien davantage à un retour en arrière.

Les délégués OGBL et LCGB du secteur du commerce ont lancé un signal très clair le 6 février : ils résisteront et ils se battront jusqu'au bout. L'OGBL et le LCGB ont déjà prévu d'autres actions au cours des prochaines semaines■

Ce que prévoit le projet inacceptable du gouvernement

- Généralisation des ouvertures de 5h00 à 22h00 en semaine ; de 5h00 à 19h00 les samedis, dimanches et jours fériés.
- Sur 11 jours fériés dans l'année, l'obligation de fermeture sera maintenue uniquement pour trois jours fériés spécifiques (1er janvier, 1er mai, 25 décembre).
- Cette nouvelle catégorisation des jours fériés en 8 jours ouvrables et 3 jours non-ouvrables entraînera également deux catégories de veilles de jour férié : ouverture jusqu'à 19h00 pour les veilles de jours fériés ouvrables et jusqu'à 18h00 pour les veilles de jours fériés non-ouvrables. En matière de jours fériés, il y a donc quatre scénarios possibles suivant les projets du ministre.
- La possibilité d'ouvrir pendant 24 heures d'affilée sera doublée, passant ainsi d'une à deux fois par an.

9.984 nouveaux membres en 2024

En 2024, 9.984 personnes se sont levées un matin et ont décidé de rejoindre l'OGBL. Il s'agit d'une année record pour l'OGBL depuis sa création en 1979 en termes de nouveaux membres ! Et dire que certains osent prétendre que les syndicats seraient dépassés...

OGB·L
LE SYNDICAT

hello.ogbl.lu — ogbl.lu — ogbl.lu — OGBL_Luxembourg

Une mascarade participative

«Schwätz Mat!» n'a pas convaincu

Après la publication des résultats de la consultation publique en ligne «Schwätz Mat!», les syndicats nationalement représentatifs, OGBL et LCGB, constatent que le «vaste processus de consultation» du gouvernement était avant tout une opération de communication politique, plutôt que d'être une véritable démarche participative comme annoncée.

Avec seulement 2 000 contributions pour une population concernée d'environ 650 000 assurés, dont plus de 500 000 cotisants et plus de 150 000 bénéficiaires (= chiffres IGGS pour le régime général d'assurance pension / moyenne annuelle de 2023), cette consultation ne peut en aucun cas être considérée comme étant un succès. Le LCGB et l'OGBL estiment qu'une participation aussi faible, équivalente à seulement 0,3 % des personnes concernées, constitue même un échec manifeste.

Ensuite, pour une consultation qui n'a recueilli que 2 000 contributions, un coût rapporté d'environ 140 000 euros semble difficilement justifiable. Mis en relation avec le nombre de réponses, cela correspond à une dépense d'environ 70 euros par contribution. Dans le contexte actuel, l'OGBL et le LCGB s'interrogent sur la pertinence d'une telle allocation des ressources publiques pour des résultats aussi modestes.

Par ailleurs, il faut souligner que parmi ces contributions, 734 réponses étaient identiques et portaient notamment sur des aspects de sauvegarde du système. Il est plus qu'étonnant que selon le rapport final publié par le ministère, ces contributions n'aient été considérées qu'une seule fois dans l'analyse qualitative, alors qu'elles ont été comptées individuellement dans le cadre des analyses quantitatives. En d'autres termes, ces voix individuelles ont été diluées dans des catégories globales, une démarche qui trahit l'esprit même de la consultation.

Quoi qu'il en soit, les deux syndicats constatent néanmoins que la grande majorité des personnes ayant participé à cette consultation souhaite maintenir le système actuel en préservant sa structure fondamentale et rejoint ainsi largement les revendications syndicales. C'est pourquoi il est indispensable de créer à l'avenir des recettes supplémentaires pour renforcer le système public et de le pérenniser ainsi pour tous.

Pour l'OGBL et le LCGB, il est clair que le seul objectif de «Schwätz mat!» était de donner l'illusion d'une participation publique tout en marginalisant les syndicats, en tant que partenaires sociaux. Pour les syndicats, cette stratégie était et est manifestement motivée par une volonté d'éviter une opposition trop forte face à un programme politique susceptible de détériorer les acquis sociaux.

«Schwätz Mat!» représente donc un coup raté, marqué par des coûts excessifs, une représentativité douteuse et une absence de véritable volonté de dialogue social■

Au vu de la «phase de dialogue» qui est censé démarrer à présent, l'OGBL et le LCGB appellent le gouvernement à instaurer enfin un véritable dialogue social, impliquant étroitement les partenaires sociaux représentés au conseil d'administration de la Caisse national d'assurance pension (CNAP), non seulement dans les discussions entre experts, mais surtout dans la phase la plus déterminante: celle de la recherche des pistes à suivre définitivement. En tant que partenaires sociaux, le LCGB et l'OGBL sont non seulement de véritables experts en la matière par leur rôle de gestionnaire de la CNAP, mais également les représentants légitimes de tous les assurés qui contribuent au financement de notre système de pension.

↑
Carlos Pereira
Membre du Bureau Exécutif

↑
Pitt Bach
Membre du Bureau Exécutif

Un gouvernement en totale contradiction avec ses propres objectifs

La sécurité sociale est bien plus qu'un simple filet de protection sociale. Héritée des luttes ouvrières, elle est l'un des fondements sur lesquels repose une société juste et solidaire mettant l'économie au service des individus, et non l'inverse.

Cependant, depuis les années 1980, l'idéologie néolibérale tente de saper progressivement les bases de ce modèle. Aujourd'hui encore, poussé par ce même néolibéralisme à la Thatcher et Reagan, le gouvernement actuel tente de fragiliser nos acquis sociaux en plaçant à nouveau la compétitivité comme priorité absolue des politiques économiques, au détriment de tout le reste.

Le débat autour des pensions, déclenché dans la presse maladroitement par un gouvernement qui n'en avait pas parlé lors de la campagne électorale, combiné aux attaques sans précédents destinées à affaiblir nos conventions collectives de travail, montre que nous devons aujourd'hui plus que jamais défendre nos acquis sociaux contre tout démantèlement progressif.

Et l'OGBL met en garde: la croisade contre les acquis sociaux peut s'avérer fatal, précisément pour cette compétitivité tant prônée de notre pays.

Il est de plus en plus évident que les patrons, ainsi que le gouvernement, scient la branche sur laquelle ils sont assis. Alors que les crises économiques et sociales se multiplient, réformer et surtout renforcer notre système de sécurité sociale devrait constituer la priorité absolue pour une société qui veut et qui doit devenir plus résiliente.

Car face à un marché de l'emploi de plus en plus international et compétitif, où la mobilité professionnelle augmente constamment, un système de sécurité social robuste et inclusif peut devenir un avantage décisif pour attirer et fidéliser des salariés.

Lorsqu'on parle de compétitivité, il serait donc préjudiciable de sous-estimer un élément aussi crucial que la sécurité sociale. Pour les salariés, elle incarne une promesse de stabilité face aux aléas de la vie: maladies, accidents, chômage et vieillesse. En renforçant son système obligatoire, fiable et complet, le Luxembourg réduirait les incertitudes et créerait un sentiment de sécurité, augmentant ainsi l'attractivité du pays. Les salariés d'aujourd'hui recherchent en effet des environnements de travail qui leur assurent une protection en cas de coup dur.

Dans son étude intitulée «Quel pays de l'OCDE offre les conditions les plus avantageuses aux talents internationaux?», l'OCDE a analysé les facteurs influençant la décision des travailleurs qualifiés qui partent s'installer dans un autre pays. L'étude met justement en évidence que les entreprises qui opèrent dans des environnements offrant une sécurité sociale forte sont plus attractives en termes

de recrutement, mais aussi de fidélisation accrue de leurs collaborateurs. Un salarié qui sait qu'il peut compter sur un congé maladie rémunéré, une couverture médicale ou une pension solide est moins susceptible de chercher des opportunités ailleurs.

Malheureusement, le gouvernement luxembourgeois est en train de faire le contraire, en reprenant les mantras purement économiques et bornés du patronat, selon lesquels un salarié est simplement égal à une dépense. En essayant de s'attaquer aux salaires par le biais des conventions collectives de travail d'un côté et aux pensions de l'autre, les responsables politiques semblent surtout ignorer que la

principale force motrice d'une économie en sont les salariés, qui la font tourner à tous égards.

Dans ce contexte, il ne faut pas oublier non plus le coup bas du ministre de l'Economie en matière de libéralisation totale des heures d'ouvertures dans le secteur du commerce. Il est d'une contradiction sans égal, de dégrader fondamentalement les conditions de travail de tout un secteur, porté principalement par une main-d'œuvre frontalière, tout en déplorant le ralentissement de la croissance de l'emploi. Il s'agit par ailleurs du même ministre qui s'est donné pour mission la «talent attraction» afin d'accroitre l'attractivité du pays pour des salariés étrangers.

Or, ce n'est pas sorcier. Les avantages négociés dans les conventions collectives par les syndicats à représentativité nationale, comme les salaires, les congés ou l'organisation du temps de travail jouent un rôle clé dans la force de notre système économique et donc dans son attractivité. Ce modèle luxembourgeois garantit la paix sociale depuis des décennies, ce qui devrait tout particulièrement intéresser les entreprises multinationales.

Ensuite, un système de sécurité sociale solide constitue le socle sur lequel tout le reste repose. C'est pourquoi le système ne doit cesser d'évoluer pour répondre aux exigences sociales et économiques. Investir dans un système de protection sociale robuste, inclusif et accessible est plus que jamais une nécessité pour faire face aux défis contemporains, tout en préservant le caractère public et obligatoire de la sécurité sociale. Les assurances privées, motivées par le profit, ne pourront jamais garantir l'équité et l'efficacité qui caractérisent notre système public.

Pour l'OGBL, il est évident que c'est là la seule façon de bâtir un avenir durable et compétitif. En somme, de bonnes conditions de travail, combinées à une sécurité sociale forte, sont un pari gagnant pour tous■

↑
Pitt Bach
Membre du Bureau Exécutif

Directive européenne sur l'énergie: une excellente nouvelle pour les locataires

Actualités en matière d'énergie en collaboration avec ISTA

A l'été 2024, 5 ans après l'adoption de la directive européenne et 3 ans après le délai d'application dans le droit national, la loi transposant la directive européenne sur l'énergie (EED) 2018/2002 a finalement été votée à la Chambre des députés le 14 novembre 2024 (projet de loi 8250).

C'est la première fois dans l'histoire du Luxembourg qu'une base juridique est instaurée pour garantir que la facturation des frais d'énergie pour le chauffage, la climatisation, l'eau froide et l'eau chaude soit réalisée sur base de la consommation réelle.

C'est là une excellente nouvelle pour tous les locataires, car nous espérons que la méthode largement répandue de répartition en fonction de la surface ou de la part de propriété appartiendra bientôt au passé.

À l'avenir, un concept de mesure détaillé devra être présenté avec la demande de permis de construire pour toutes les nouvelles constructions et avant d'effectuer de grands travaux de rénovation. Cela garantit le respect de toutes les dispositions techniques pour une facturation sur base de la consommation.

En outre, dans les nouveaux bâtiments et lors du renouvellement de la technique de mesure, seule la technique de mesure pouvant être lue à distance (également possible en «walk-by ») peut être installée. D'ici fin 2026, tous les bâtiments existants devront être équipés de systèmes de mesure lisibles à distance, dans la mesure où cela est techniquement possible et économiquement viable.

À partir de 01.01.2025, les locataires au Luxembourg auront également droit à une information (mensuelle) en cours d'année sur leur consommation de chauffage et d'eau chaude. Si cela n'est pas fait, le/la locataire peut retenir une partie des charges après un délai fixé - à condition que les compteurs soient déjà lisibles à distance!

C'est une très bonne nouvelle, surtout pour les locataires, car les propriétaires sont responsables de la mise en œuvre de cette obligation d'information.

Ce n'est qu'en connaissant sa consommation d'énergie et ses coûts que l'on peut modifier son comportement et ainsi économiser de l'énergie de façon tangible tout en ménageant son porte-monnaie, d'autant plus que les coûts d'énergie continueront probablement d'augmenter à l'avenir.

Plus de détails suivront dès que la version finale (texte de la loi) sera publiée■

L'OGBL et le LCGB poursuivent leurs entrevues avec les différents partis politiques du pays. Voir à ce sujet également notre dernière édition (#5/2024).

Échanges du groupe parlementaire CSV avec l'OGBL et le LCGB

Lors d'une entrevue dans une ambiance constructive, les représentants du groupe parlementaire CSV et des syndicats OGBL et LCGB ainsi que le directeur de la Chambre des salariés, Sylvain Hoffmann, ont échangé le 13 décembre sur les dossiers actuels dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale.

Le président du groupe parlementaire Marc Spautz ainsi que les députés Diane Adehm, Nathalie Morgenthaler et Charel Weiler d'une part et Nora Back, Jean-Luc de Matteis ainsi que Frédéric Krier de l'OGBL et Patrick Dury ainsi que Christophe Knebeler du LCGB d'autre part ont parlé entre autres de la mise en œuvre de la directive européenne sur le salaire minimum avec le plan d'action national pour l'extension des conventions collectives qui y est lié.

Comme on le sait, les discussions à ce sujet ainsi que les projets de loi sur le travail du dimanche et les heures d'ouverture des magasins pèsent actuellement lourdement sur le dialogue social. Les députés du CSV ont affirmé vouloir contribuer à ce que des solutions puissent être trouvées sur ces sujets dans l'intérêt de toutes les parties concernées.

La situation financière de la Caisse nationale de santé (CNS) a également fait l'objet de discussions. Les chiffres et les perspectives présentés aux partenaires sociaux lors de la dernière quadripartite étaient plus mauvais que ce qui était connu jusqu'à présent et préoccupent les syndicats. Le débat sur les pensions suscite également de nombreuses questions de leur part. Marc Spautz a laissé entrevoir que le système de pension ferait l'objet d'un débat d'orientation au Parlement avant Pâques.

Les participants se sont mis d'accord pour maintenir un échange régulier■

L'OGBL et le LCGB rencontrent le KPL

L'OGBL, le LCGB et le KPL se sont rencontrés le 18 décembre dernier dans les locaux de la CSL.

Une entrevue au cours de laquelle les différentes parties ont toutes trois admis qu'il sera nécessaire dans les prochains mois de mobiliser toutes les forces politiques et sociales progressistes dans le pays pour contrer les attaques actuelles du gouvernement sur les droits syndicaux, le régime des pensions, le système des conventions collectives et les conditions de travail des salariés dans le commerce■

Accord salarial pour la Fonction publique

Quelques améliorations, mais aussi des occasions manquées pour plus de justice sociale

L'OGBL a pris connaissance de l'accord salarial pour la Fonction publique via les médias.

Comme depuis des décennies, l'OGBL reste exclu de ces négociations, bien qu'il soit le syndicat majoritaire dans de nombreux secteurs dépendant directement ou indirectement de l'accord salarial (CFL, salariés de l'Etat et des communes, santé et action sociale...). Il a toutefois soumis au mois d'octobre au ministre Wilmes son catalogue de revendications pour ces négociations.

L'OGBL peut se féliciter que certaines de ses revendications de longue date aient été satisfaites dans l'accord signé, notamment au niveau du personnel enseignant.

La suppression du «coefficient correcteur» 36/52 pour les heures supplémentaires, qui serait enfin abolie. Ainsi, les heures supplémentaires ne seront plus moins bien payées que les heures effectuées normalement.

L'application de la procédure disciplinaire également pour les employés de l'État, ce qui représente une nette amélioration en ce qui concerne la protection contre le licenciement, jusqu'ici quasi inexistante pendant les dix premières années.

De manière générale, l'accord salarial prévoit, pour la «première fois depuis des décennies», comme cela a été souligné lors de la conférence de presse, des mesures pour les employés de l'État. Ceci est positif, mais on peut regretter qu'il n'y ait pas de mesures supplémentaires contre le système à deux vitesses existant.

L'OGBL maintient toutefois sa revendication de la **HAUTE VALEUR DU POINT POUR TOUS LES AGENTS DE L'ETAT ET DES COMMUNES**. Il s'agit d'une question élémentaire de justice, d'autant plus que la justification de deux valeurs de points différentes a en fait perdu sa raison d'être depuis la réforme des retraites de 1999. Une valeur de point unique signifierait en outre que, pour les salariés également, l'inégalité de traitement existante entre les communes du nord et celles du sud serait supprimée.

L'OGBL peut également saluer le fait qu'il y ait une augmentation de la valeur du point de 2,5% en deux étapes, même si des chiffres bien plus élevés avaient circulé auparavant dans les médias. Mais là aussi, on peut regretter que notre idée d'une augmentation de 5% sur les 200 premiers points n'ait apparemment pas été une option. Cela n'aurait pas signifié beaucoup plus de dépenses pour le budget de l'État, mais aurait entraîné des augmentations nettement plus substantielles pour les basses carrières (plus du double pour les carrières C et D).

De nombreux autres points ne figurent malheureusement pas dans le nouvel accord salarial, comme la question des délégations du personnel démocratiquement élues, y compris au sein de l'Etat, une prime (analogue à la «prime de doctorat») pour les fonctionnaires et employés disposant d'un diplôme supérieur à celui requis, ou encore l'augmentation de la prime pour le «travail de candidature» dans l'enseignement secondaire. Il manque également un engagement clair en faveur d'une revalorisation pour les fonctionnaires et employés titulaires d'un BTS ou d'un brevet de maîtrise.

Il convient également de rappeler que de nombreux points des accords salariaux précédents sont toujours ouverts et doivent être mis en œuvre de toute urgence!

- → L'harmonisation des carrières inférieures
- → La réintroduction de la préretraite pour le travail posté
- → L'accès au télétravail
- → L'aménagement du temps de travail (depuis 2019!)...

Il faut espérer que, cette fois-ci, tous les points de l'accord seront mis en pratique rapidement, non seulement au niveau de l'Etat lui-même, mais aussi au

© Chambre des Députés, Ministère de la Fonction publique – Flickr.com

niveau des fonctionnaires et employés communaux ainsi qu'au niveau des CFL.

Finalement, l'OGBL doit constater que le gouvernement ne poursuit pas seulement sa politique d'exclusion de l'OGBL des négociations dans la Fonction publique, mais qu'il l'accentue encore.

Ainsi, le ministre Wilmes n'a à aucun moment pris contact avec l'OGBL avant la signature. Il s'agit là d'une rupture claire avec le passé (avant 2020), lorsqu'une réunion d'information avec les autres syndicats avait encore lieu au préalable. Même le précédent ministre de la Fonction publique, Marc Hansen, avait au moins eu la décence d'informer l'OGBL sur l'accord avant la conférence de presse du 9 décembre 2022, ce que le ministre actuel, Serge Wilmes, a visiblement jugé inutile.

Le passage de l'accord salarial selon lequel des négociations sur des questions sectorielles doivent être menées avec les sous-organisations de la CGFP est également très préoccupant. Pour l'OGBL, cela ne peut en aucun cas signifier que ses sous-organisations et fédérations associées, par exemple dans la fonction publique communale, dans l'enseignement, dans la police, chez le personnel éducatif et psychosocial, dans l'administration aéroportuaire, etc. restent exclues de ces négociations. Si tel devait être le cas, il faudrait s'attendre à une opposition catégorique de notre part.

Il convient de rappeler que des dizaines de milliers de travailleurs dépendent de l'accord salarial sans être représentés lors de ces négociations: Fonctionnaires et employés communaux, salariés de l'Etat et des communes, agents des CFL, salariés du secteur de la santé et de l'action sociale. Dans presque tous ces secteurs, l'OGBL est le syndicat majoritaire! En plus d'un nombre toujours croissant de fonctionnaires et employés de l'Etat, qui s'organisent au sein de l'OGBL, le fait que ces secteurs ne soient pas représentés lors des négociations est en fait une gifle aux salariés de ces secteurs et au travail essentiel qu'ils effectuent quotidiennement.

L'OGBL maintient donc sans ambiguïté sa revendication de négociations globales pour l'ensemble du secteur public, auxquelles il doit évidemment être représenté■

↑
Frédéric Krier
Membre du bureau exécutif

CCT SIGNÉES

MSN Maintenance Soudure Nucléaire

1e CCT

50 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 3/3)

Durée: 01.01.2025 – 31.12.2025

Il s'agit de la première convention collective chez MSN Maintenance Soudure Nucléaire. Celle-ci règle pour la première fois les acquis sociaux des salariés et servira de base pour les améliorations dans les prochaines années

Chemgas Barging

190 salariés

Syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL (délégués: 5/5)

Durée de la CCT: 01.01.2025 – 31.12.2025

Salaires: au moins 2,3% d'augmentation pour les salariés

Primes: augmentation de 50 % de la prime de conduite continue

Secteur des installateurs d'ascenseurs

700 salariés

Syndicat Bâtiment (délégués OGBL: 15/20)

Durée 01.01.25 – 31.12.27

Salaires: augmentations des salaires réels et tarifaires de 2% au 1er janvier 2025, 1% au 1er janvier 2026 et 2% au 1er janvier 2027 **/** une garantie d'augmentation salariale de 2% par période de 5 ans pour les salaires rémunérés hors grille tarifaire **/** une revalorisation des groupes de la convention collective à travers un système de qualifications et de salaires objectif et transparent

Autres: instauration d'un congé social de 4h par an

Bofrost

50 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 3/3)

Durée: 01.10.24 - 30.09.26

Indemnités: Indemnités journalières par tournée de 15 euros pour les vendeurs/livreurs & indemnités de 7,5 euros par jour travaillé pour les salariés du service interne

Grille de salaire: Adaptation de la grille de salaires du personnel administratif

Indorama Ventures Mobility Luxembourg

106 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 3/5)

Durée: 01.06.2024 - 31.05.2027

Salaires: augmentation générale des salaires de 40 euros brut au 1er mars 2025 et au 1er mars 2026

Prime: introduction d'une prime de performance orienté aux objectifs du groupe jusqu'à 400 euros par an en remplacement de la prime de présence parfaite

Autre: adaptation de l'accord de protection des salaires en cas de changement structurel de l'emploi lié à une modernisation **/** mise à jour du tableau des fonctions et intégration des dispositions concernant les vêtements de travail dans le règlement intérieur

Secteur Transport routier de marchandises & Logistique

Environ 10 000 salariés

Syndicat Transport sur Route & Navigation/ACAL

Durée de la CCT: 01.01.2025 – 31.12.2026

Salaires: 2,5% d'augmentation en moyenne pour toutes les carrières

Primes: introduction d'une prime ADR (=transport de marchandises dangereuses) de 50 euros par mois

Formation: intégration de la formation «code 95» pour chauffeurs professionnels dans le temps de travail

Frais de route: augmentation de l'indemnité de repas à 3,50 euros à l'intérieur du pays et à 9,50 euros à l'étranger **/** augmentation de l'indemnité de découcher à 1,50 euro à l'intérieur du pays et à 7,50 euros à l'étranger **/** augmentation des indemnités kilométriques à 0,30 euro par kilomètre.

Vossloh Cogifer Kihn

220 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 3/6)

Durée: 01.01.2024 – 31.12.2026

Salaires: augmentations linéaires en 2024, 2025 et 2026

Congé: revalorisation des congés d'ancienneté

Chèques-repas: introduction progressive des chèques repas à hauteur de quatre par mois

Autres: adaptation des modalités du compte retraite Kihn «CRK» **/** adaptation des modalités du télétravail **/** harmonisation des majorations des heures supplémentaires entre statuts

Groupe Encevo
(Encevo, Creos, Enovos, Leo et Teseos)

1200 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 8/15)

Durée de la CCT: 01.01.2025 - 31.12.2027

Salaires: augmentation générale des salaires de 6 euros (indice 100) au 1er janvier 2025, puis à nouveau en 2026 et en 2027 **/** harmonisation des avancements de la carrière inférieure à ceux de la carrière moyenne **/** alignement de la gratification pour tout le personnel, en intégrant dans le salaire mensuel le montant du coefficient de gratification supérieur à 1, acquis suivant l'ancienneté **/** clarification quant à l'attribution du premier échelon annuel en début de carrière

Chèques-repas: introduction de chèques-repas à hauteur de 12,8 euros par chèque

Prime: augmentation de la prime de disposition de l'ordre de 10%.

Autres: introduction du congé fractionnable par heure.

1e CCT

Luxcargo Handling

1200 salariés

Syndicat Aviation civile (délégués OGBL: 6/15)

Durée: 01.05.2024 – 30.04. 2026

Il s'agit de la première convention collective signé chez Luxcargo Handling, après le transfert du personnel et des activités du Cargo Center de Luxair vers cette nouvelle entreprise, survenu le 1er mai 2024. Cette première convention collective reprend fidèlement l'intégralité des conditions de la CCT Luxair ainsi que les mesures supplémentaires suivantes:

Salaires: augmentation de 2 échelons au 1er mai 2024 pour tous les salariés concernés par le transfert d'activités

Garantie d'emploi: en cas d'éventuel sureffectif, aucun licenciement pour raison économique ne peut avoir lieu et le cas échéant Luxcargo Handling s'engage à négocier un plan de maintien dans l'emploi (PME)

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

Secteur de la Construction et du Génie Civil

20 000 salariés

Syndicat Bâtiment (délégués OGBL: 4/6 élus dans le groupe 3 – Construction à la Chambre des salariés)

Durée 01.01.25 – 31.12.2025

Salaires: augmentation des salaires dans la carrière B1de 0,30 euro/heure

Congé: augmentation du nombre de jours de congé annuel pour l'ensemble des salariés, qui passe de 27 à 28 jours

Autres: amélioration de l'accès aux formations validantes dans les carrières Bd et B1

La négociation de cette convention collective s'est déroulée dans un contexte difficile, marqué par un ralentissement de la construction de logements neufs ainsi que ses répercussions sur l'activité dans le secteur. Malgré cette situation et grâce à l'acharnement des syndicats, des améliorations ont néanmoins pu être obtenues. La nouvelle convention collective a une durée d'application de seulement un an, afin de pouvoir analyser l'évolution du secteur dans les prochains mois et renégocier une convention collective dès l'automne 2025 avec pour objectif d'améliorer les conditions de travail et de rémunération de l'ensemble des salariés du secteur.

Avery Dennison

520 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 9/9)

Salaires: augmentations salariales liées à l'ancienneté: entre 35 et 50 euros en 2025 et entre 15 et 55 euros en 2026 et 2027 **/** augmentations salariales supplémentaires liées à une évaluation personnelle: enveloppe budgétaire de 1 % en 2025, 2026 et 2027

Primes: augmentation de la prime d'astreinte qui passe de 154 euros à 195 euros par semaine **/** introduction d'une prime de départ à la retraite: entre 300 euros et 1500 euros en fonction de l'ancienneté **/** indexation de la prime «nettoyage vêtements» **/** augmentation des primes «secouriste» et «pompier» à 30 euros

Congé: ajout d'un 6e jour de congé d'ancienneté au bout de 30 ans d'ancienneté **/** introduction d'un jour de congé supplémentaire pour le personnel posté justifiant de 25 années de travail en cycle de 7 jours

Swarovski

25 Salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 1/1)

Durée de la CCT: 01.02.2025 – 31-01.2028

Congé: 1 jour de congé supplémentaire lié à partir de 10 ans d'ancienneté & 1 autre jour de congé supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté

Travail du dimanche: augmentation de la majoration salariale du supplément du dimanche qui passe à 100%

Prime: conversion de la prime exceptionnelle en carte cadeau pour le mois de décembre 2025 dite de «Noel»

Un appel urgent à l'investissement pour l'avenir industriel de l'Europe

Seul syndicat luxembourgeois à avoir répondu à l'appel de la fédération européenne des syndicats de l'industrie, l'OGBL s'est joint le 5 février 2025 à des milliers d'autres syndicalistes venus de toute l'Europe à Bruxelles pour réclamer davantage d'investissements dans des emplois industriels de qualité.

Les industries et les emplois sont de plus en plus menacés, et la désindustrialisation est devenue une réalité. IndustriAll Europe, la fédération européenne des syndicats de l'industrie, avait appelé ses membres à se mobiliser avec un message clair: Il faut investir maintenant pour de bons emplois industriels! Des syndicats de toute l'Europe sont venus le 5 février exprimer leurs inquiétudes. En effet, des dizaines de milliers de suppressions d'emplois ont été annoncées au cours des derniers mois.

Judith Kirton-Darling, secrétaire générale d'IndustriAll Europe, a déclaré: «Aujourd'hui, l'Europe est face à un choix: soit se désindustrialiser, perdre nos emplois, notre leadership industriel, et laisser l'Europe dépendante des importations, à la merci de décisions prises ailleurs dans le monde, soit investir dans nos emplois en utilisant tous les outils disponibles pour assurer notre autonomie industrielle et notre sécurité économique. L'Europe ne peut être prospère ou paisible sans de bons emplois industriels. La fabrication est le pilier de nos États sociaux et de la cohésion sociale.»

Depuis 2008, l'Europe a déjà perdu 2,5 millions d'emplois dans l'industrie et le Luxembourg n'est pas épargné. Plus de 90 000 suppressions d'emplois ont été annoncées en Europe dans le secteur automobile depuis juin. Cela concerne non seulement les «anciennes industries», mais aussi les nouvelles activités vertes — dont la fabrication d'éoliennes et de batteries. Les chiffres d'Eurostat montrent que 4,3 millions d'emplois sont en danger si aucune action n'est entreprise.

IndustriAll Europe exige que les dirigeants européens prennent d'urgence des mesures, investissent et agissent pour protéger les travailleuses et travailleurs dès maintenant. Voici les principales revendications de la fédération européenne des syndicats de l'industrie:

- Mettre en œuvre un programme européen, similaire à celui mis en place pendant la pandémie, soutenant un moratoire sur les licenciements forcés et les pertes de capacités industrielles
- Mettre fin à l'austérité en permettant que des investissements industriels propres puissent prospérer
- Utiliser les marchés et les fonds publics pour stimuler la demande
- Ne pas accorder de chèques en blanc aux entreprises, mais exiger des conditions et contreparties sociales pour chaque euro de soutien
- Assurer une transition juste vers une économie verte, en protégeant les travailleurs et en créant de nouveaux emplois de qualité.

Il est essentiel que l'Europe prenne des mesures décisives pour garantir un avenir industriel solide et équitable, en investissant dans des emplois de qualité et en soutenant les travailleuses et travailleurs■

Faillite de Liberty Steel Dudelange

Assurer une reprise rapide des activités et garantir le maintien des emplois

↑
Stefano Araujo
Membre du Bureau Exécutif

Les 147 salariés de Liberty Steel Dudelange subissent toujours les conséquences sociales et financières de la faillite de l'entreprise, déclarée le 29 novembre 2024. Une avance partielle sur la garantie des créances en cas de faillite a pu être débloquée en décembre, juste avant les fêtes, mais de nombreuses familles continuent de faire face à une précarité préoccupante.

Les démarches administratives pour débloquer les montants restants ont été finalisées ces derniers jours, avec le soutien des syndicats OGBL et LCGB. Cependant, il est important de rappeler que dans la majorité des cas, cette garantie ne couvrira pas l'ensemble des montants dus aux salariés.

À cette situation, s'ajoutent une inégalité de traitement et des barrières administratives. Les salariés résidents bénéficient d'un soutien immédiat et d'un accompagnement par l'ADEM. En revanche, pour les travailleurs frontaliers, les aides perçues au Luxembourg sont déduites des allocations chômage de leur pays d'origine. Cette neutralisation entraîne des périodes de carence et des réductions importantes des prestations. Par ailleurs, de nombreuses personnes rencontrent des difficultés concernant les allocations familiales — celles-ci étant suspendues dans l'attente de la résolution de la faillite. Ceci s'applique même aux périodes antérieures à la faillite, voire aux situations où le ou la partenaire travaille également au Luxembourg.

Une échéance cruciale pour l'avenir du site

Cette faillite laisse derrière elle un site industriel déjà à l'arrêt depuis près de deux ans, des dettes importantes et des salariés dans une situation critique. Afin de tourner la page, tous les acteurs concernés, notamment les syndicats, le curateur et les autorités luxembourgeoises, travaillent activement pour permettre une reprise des activités industrielles et, surtout, préserver les emplois.

Il a été confirmé que plusieurs repreneurs potentiels se sont manifestés. Les offres de reprise devaient parvenir au curateur avant la fin du mois de janvier. L'incertitude pèse lourdement sur les travailleurs, dont certains, par nécessité, ont déjà repris un emploi ailleurs et d'autres envisagent déjà d'autres options professionnelles.

Appel à la mobilisation des ressources nécessaires pour garantir une reprise des salariés

Dans ces circonstances, les syndicats réaffirment que le maintien des emplois reste la priorité absolue. Les jours à venir seront cruciales pour offrir un avenir industriel au site. La relance du site de Dudelange représente un enjeu majeur. En cas d'échec, cela signerait la conclusion d'une catastrophe industrielle de plusieurs années, s'étant déroulée sous le regard toujours passif des institutions européennes.

Pour éviter un tel gâchis et permettre à tous de tourner la page de «la mésaventure Liberty Steel», les syndicats appellent à une mobilisation de tous les moyens nécessaires afin de trouver très rapidement un repreneur sérieux pouvant garantir le retour des salariés à leur travail permettant une reprise des activités■

Convention collective chez Luxair

Des négociations laborieuses avec la direction

↑
Manon Meiresonne
Secrétaire centrale

Les négociations en cours portant sur le renouvellement de la convention collective de travail chez Luxair s'avèrent laborieuses. Au regard de l'évolution de ces négociations, qui semblaient sans issue à la mi-janvier, les syndicats contractants OGBL et LCGB ont même décidé de saisir l'Office National de Conciliation (ONC). Les syndicats ont toutefois aussi rappelé à la direction que leur porte restait ouverte en vue d'une nouvelle proposition de sa part qui permettrait de débloquer le litige.

La direction a entretemps repris contact avec les syndicats avec la volonté affichée de renouer le dialogue entre partenaire sociaux.

Malgré une excellente reprise d'après-crise de la part de l'entreprise, qui a notamment franchi un jalon historique au cours de l'année 2023 en transportant plus de 2,5 millions de passagers — un niveau qui sera d'ailleurs certainement encore dépassé en 2024 — la direction avait refusé jusqu'à présent de se rapprocher suffisamment des revendications des syndicats en ce qui concerne les améliorations salariales et les conditions de travail pour l'ensemble du personnel.

Les syndicats n'ont cessé d'insister sur le fait que les performances exceptionnelles de l'entreprise sont le résultat direct des efforts soutenus de l'ensemble du personnel de Luxair, qui a su faire preuve de flexibilité et d'engagement dans un contexte de reprise post-Covid-19.

Durant toute la pandémie Covid-19 et la reprise post-Covid-19, le personnel a en effet su faire des efforts et des concessions considérables, pour permettre à Luxair de surpasser les différents défis. Afin d'assurer également les défis futurs dans le cadre de la nouvelle stratégie de la compagnie, l'heure est venue d'investir sérieusement dans les salariés. Une reconnaissance du travail réalisé est donc indispensable au niveau de la convention collective de travail.

Ce qui est sûr, c'est que les syndicats mettront tout en œuvre afin de parvenir à un résultat reconnaissant l'engagement des salariés de l'entreprise■

Plan social chez CFM - Van Marcke

L'OGBL & la délégation du personnel garantissent des mesures solides pour les salariés

L'OGBL et la délégation du personnel du Comptoir des Fers et Métaux (CFM - Van Marcke) ont signé, avec la direction de l'entreprise, un plan social concernant jusqu'à 24 salariés. Grâce à des négociations soutenues, des solutions concrètes ont été mises en place pour réduire autant que possible les licenciements et assurer des compensations adaptées aux salariés concernés.

CFM - Van Marcke est une entreprise spécialisée dans la vente de matériel sanitaire qui emploie actuellement 90 salariés au Luxembourg et qui possède des filiales également dans d'autres pays (Belgique, Suisse, États-Unis, etc.).

En raison de son lien indirect avec le secteur du bâtiment, en crise depuis plusieurs mois, l'entreprise rencontre des difficultés économiques.

Dès le début des discussions, l'OGBL et la délégation du personnel ont défendu des alternatives aux suppressions de postes, mettant l'accent sur des départs volontaires encadrés et la mobilité interne. Ces dispositifs permettent de limiter le nombre de licenciements tout en offrant une compensation aux salariés concernés.

En complément, la mobilité externe au sein du groupe a été facilitée afin d'offrir des opportunités aux salariés souhaitant poursuivre leur carrière au sein des autres filiales du groupe. Par ailleurs, un dispositif spécifique a été mis en place pour encourager la mobilité vers des entreprises tierces, grâce à des partenariats permettant aux salariés de retrouver un emploi dans leur secteur d'activité ou dans un domaine connexe.

Pour les salariés ne pouvant pas être reclassés, des indemnités extra-légales ont été négociées afin de leur assurer une compensation équitable. Celles-ci viennent s'ajouter aux droits légaux et visent à mieux protéger les salariés au cours de cette période de transition. Le plan social prend en compte l'ancienneté des salariés concernés, leur âge ainsi que leur situation familiale, garantissant ainsi des mesures adaptées aux besoins spécifiques de chacun.

En outre, un dispositif d'aide à la création d'entreprise a été mis en place pour les salariés souhaitant se lancer dans un projet entrepreneurial. Aussi, un accès facilité à la formation leur permettra d'acquérir de nouvelles compétences et de maximiser leurs chances de reconversion professionnelle.

L'OGBL réaffirme son engagement à défendre les droits des travailleurs et à s'assurer que chaque salarié concerné bénéficie d'un accompagnement adapté■

↑
Pauline Meiresonne
Secrétaire centrale Adjointe

SES

Plan social signé, mais SES toujours en détresse

L'OGBL, le LCGB et les délégations du personnel ont signé le 11 décembre 2024 avec la direction du groupe satellitaire un plan social à l'issue de deux longues semaines d'âpres négociations. La direction de SES avait envisagé initialement de supprimer 80 emplois au Luxembourg, notamment dans les domaines de l'ingénierie, de l'informatique et de l'administration. Dans le cadre des négociations avec les syndicats, la direction de SES a finalement révisé ce chiffre à la baisse: 68 salariés restent malgré tout concernés par le plan social. A noter que deux tiers d'entre eux ont plus de 40 ans.

Sous réserve de l'approbation de la part des autorités publiques, des mesures sociales telles que la préretraite-ajustement, un budget de formation en vue d'un potentiel réemploi externe ainsi qu'un programme de redéploiement interne vers des postes vacants (actuels et futurs) au sein de différentes entités de SES seront mises en place.

Même si un certain nombre de salariés chez SES peut désormais se sentir soulagé, cela risque hélas d'être de courte durée, car d'autres suppressions d'emplois au sein du groupe se profilent déjà à l'horizon avec la prochaine intégration d'Intelsat, prévue au deuxième trimestre 2025.

La direction de SES prétend que les licenciements visent à placer l'opérateur sur une base compétitive et durable et que l'entreprise est cohérente avec les modèles en vigueur au niveau global et avec ceux de ses concurrents. En supprimant 68 postes, la direction de SES affirme pouvoir réduire sa masse salariale de l'ordre de 4 millions d'euros par an, tout en sachant qu'en 2023, les cadres supérieurs de SES ont reçu au total 11,5 millions d'euros.

Rappelons également que les 68 suppressions d'emplois s'inscrivent à la suite de plusieurs plans de maintien dans l'emploi entre 2020 et 2024 qui ont coûté au total plus de 12 millions d'euros financés par l'État.

L'OGBL et le LCGB dénoncent les agissements de l'entreprise qui laisse à nouveau tomber ses salariés. Au cours des quatre dernières années, SES n'a fait preuve d'aucune loyauté ni d'aucun engagement à l'égard de son personnel ou bien encore de l'économie locale dans laquelle elle opère. Et la mise en œuvre des plans de restructuration antérieurs, qui aurait dû constituer un tournant pour l'entreprise, s'est finalement transformée en une dynamique négative laissant peu d'espoir de redressement à long terme.

Enfin, le gouvernement luxembourgeois est une nouvelle fois resté passif tout au long des négociations du plan social et soutient, par ailleurs, pleinement le programme de délocalisation du groupe■

↑
Julie Roden
Secrétaire centrale

↑
Isabel Scott
Secrétaire centrale Adjointe

95 emplois menacés chez Mylar Specialty Films

Les syndicats revendiquent un plan de maintien dans l'emploi!

La direction de Mylar Specialty Films a informé le 15 janvier 2025 les syndicats OGBL et LCGB ainsi que la délégation du personnel de sa décision d'arrêter la ligne de production 5 en raison d'un manque de rentabilité. En conséquence, 95 des 112 emplois seront supprimés par le biais d'un plan social.

Au fil des années, les deux syndicats se sont toujours engagés pour le maintien des emplois de l'entreprise, la dernière fois lorsque l'entreprise était connue sous le nom de Dupont Teijin Films.

En mars 2023, les syndicats ont prouvé que l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) était la seule décision appropriée, étant donné qu'elle garantissait un encadrement et une protection adéquats des salariés dans le processus de restructuration.

Pour les syndicats, il est d'autant plus incompréhensible que la direction ne semble avoir tiré aucune leçon de la situation de 2023. Les syndicats sont profondément déçus que la direction ne considère que la négociation d'un plan social comme seule option et renonce à l'élaboration d'un PME. Cette voie permettrait aux salariés de continuer à travailler jusqu'à l'arrêt de la production. En même temps, différentes mesures de maintien de l'emploi pourraient intervenir pendant la durée d'un tel plan et permettre aux personnes concernées de se réorienter. L'OGBL et le LCGB ne peuvent pas accepter cette approche et demandent la négociation d'un plan de maintien de l'emploi■

Méthodes hostiles envers le personnel se poursuivent

Attaque inconsidérée de Caritas Jeunes et Familles à l'encontre des représentants élus du personnel

Par un procédé inacceptable, sans avertissement préalable et sans volonté d'engager des discussions pour clarifier la situation, la direction de Caritas Jeunes et Familles (CJF) a éloigné de l'entreprise la vice-présidente de la délégation du personnel — qui est par ailleurs aussi déléguée libérée — en la suspendant sur le champ, et a en même temps menacé le président de la délégation du personnel — qui est également délégué libéré — en lui adressant un «dernier avertissement» écrit.

Cette démarche doit être condamnée sans équivoque comme une attaque coordonnée à l'encontre de la délégation du personnel et donc contre les droits des salariés chez Caritas Jeunes et Familles. Il s'agit clairement d'une tentative d'intimidation et de muselage à l'encontre de la délégation du personnel.

L'OGBL condamne cette attaque directe de la direction de CJF contre la délégation et donc contre le modèle social luxembourgeois. Même au sein de la «dernière Caritas», jusqu'ici épargnée par les scandales, on ne montre visiblement aucune estime pour le dialogue social. Les recoupements au sein du conseil de surveillance de CJF avec les autres conseils de surveillance du groupe Caritas laissent en outre supposer qu'il ne s'agit pas d'un hasard.

Il faut rappeler que le droit du travail confère aux représentants élus du personnel le droit d'utiliser tous les moyens mis à leur disposition par la loi pour défendre les intérêts de leurs collègues sans avoir à craindre de conséquences négatives.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL demande donc aux responsables de Caritas Jeunes et Familles de lever immédiatement ces mesures et de favoriser la reconstruction du dialogue social au sein de l'organisation■

Plan social chez AlivePlus

OGBL et LCGB ont pu réduire les suppressions d'emplois à un minimum

Le 22 janvier 2025, l'OGBL et le LCGB, ensemble avec la délégation du personnel, ont signé un plan social avec la direction d'AlivePlus – une démarche qui est très inhabituelle dans le secteur social et de la santé. Le licenciement collectif prévu, qui concerne principalement des salariés hautement qualifiés, met à nu une incohérence fondamentale: alors que les représentants des salariés ne cessent de déplorer une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, ce sont justement des collaborateurs bien formés qui sont poussés vers le chômage. Cette situation est un paradoxe dramatique.

AlivePlus gère à la fois un service de soins à domicile et un centre de jour pour enfants ayant des besoins spécifiques et des troubles du comportement. L'ASBL est donc active dans un secteur entièrement financé par des fonds publics. Du point de vue de l'OGBL et du LCGB, il ne devrait donc pas y avoir de licenciements pour raisons économiques.

Les difficultés financières dont se plaint AlivePlus résultent d'un nombre de salariés disproportionné par rapport aux activités réelles. En même temps, des postes ont été créés sans contrepartie financière.

Après l'annonce d'AlivePlus de vouloir supprimer des postes de travail, l'OGBL a réagi de manière proactive et a exigé une réunion d'urgence auprès de la Confédération des prestataires de soins (COPAS) afin d'inciter les employeurs à prendre leurs responsabilités. Le plan initial de la direction, qui prévoyait le licenciement immédiat et sans indemnités de 19 salariés non finançables, a été réduit, grâce à l'intervention des syndicats, d'abord à douze, puis à neuf personnes au maximum – ainsi, l'intervention des syndicats a permis d'amortir le licenciement collectif et d'éviter le pire.

Entre-temps, l'OGBL a également pris contact avec d'autres prestataires de services du secteur social afin de permettre aux sept salariés concernés une transition en douceur vers de nouveaux emplois équivalents.

En plus de ces mesures, les syndicats et les représentants du personnel ont négocié une compensation financière pour les salariés concernés afin d'atténuer l'impact des licenciements involontaires. Outre les normes minimales fixées par le Code du travail, chaque salarié recevra ainsi une indemnité de départ équivalente à trois mois de salaire supplémentaires. Les salariés qui se trouvent dans les catégories inférieures pourront en outre bénéficier d'un budget de formation de 1000 euros par personne. En outre, l'OGBL, le LCGB et la délégation du personnel ont pu obtenir que les salariés concernés soient libérés immédiatement et avec l'intégralité de leur salaire pendant la période de licenciement, afin qu'ils puissent réintégrer le marché du travail sans délai.

Bien que l'OGBL et le LCGB aient réussi à amortir socialement les effets négatifs du licenciement collectif, il doit être clair qu'un pays comme le Luxembourg ne peut pas se permettre de mettre à la rue des professionnels du secteur de la santé et du social. La responsabilité en incombe aux différents employeurs, à leurs fédérations respectives et, au niveau national, aux décideurs politiques.

Par conséquent, les syndicats OGBL et LCGB demanderont des entretiens avec les ministères compétents afin d'éviter de tels événements■

Vestes rouges et bonnets de Père Noël pour lutter contre les abus dans le secteur social

Au cours de la semaine du 16 décembre 2024, l'OGBL a mené une action visant à «offrir en cadeau» symboliquement à quelques entreprises sélectionnées, dans lesquelles les plaintes des salariés ont été particulièrement nombreuses au cours de l'année écoulée, les principaux textes de loi ou articles des conventions collectives qui n'ont pas été respectés.

Bien que le travail du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs en 2024 ait été fortement éclipsé par les élections sociales de mars, les négociations pour le secteur des soins et de l'action sociale ainsi que l'affaire Caritas, l'accompagnement quotidien des membres et la collaboration avec les délégations du personnel ont été assurés à tout moment.

Grâce à cet échange continu, de nombreux accords et solutions ont pu être trouvés au cours de l'année, que ce soit au niveau individuel ou au niveau de l'entreprise. Néanmoins, il apparaît en fin d'année que certains défis persistent. L'objectif de l'action était de mettre en lumière des cas particulièrement graves et d'attirer l'attention sur les conditions de travail souvent difficiles des employés. Dans de nombreux cas, il ne s'agit pas seulement de cas isolés, mais de problèmes structurels. Le choix des entreprises s'est fait en concertation avec les délégations du personnel concernées (si elles existent). Il est important de souligner que les entreprises mentionnées ne sont pas les seules dans lesquelles le dialogue social fonctionne actuellement de manière insuffisante.

—— Monplaisir Assistenz & Pflege, Sàrl

Des conditions difficiles règnent depuis longtemps à la Résidence Monplaisir à Mondorf. Déjà lors du mandat 2019-2024, le dialogue entre la direction et la délégation du personnel était souvent difficile, voire inexistant. Depuis les élections sociales de mars 2019, lors desquelles les candidats de l'OGBL ont obtenu tous les mandats et ont donc été clairement confirmés, la collaboration avec la direction s'est encore détériorée.

La délégation du personnel est empêchée d'assumer ses tâches et missions définies par le Code du travail, car la Direction bloque sur des points fondamentaux et refuse tout échange. Plusieurs lettres de l'OGBL à la direction sont restées sans réponse et une réunion a été interrompue alors que des secrétaires syndicaux de l'OGBL étaient présents.

L'OGBL reproche à la direction de ne pas accorder à la délégation l'autonomie prévue par la loi en ce qui concerne la répartition du crédit d'heures et des tâches au sein de la délégation. Ce blocage empêche la délégation d'aborder de manière adéquate les problèmes existants tels que la surcharge du personnel, le manque d'équité dans la planification des services ou le non-respect du droit à la déconnexion.

L'OGBL exige que la direction respecte les disposi-

Élections Chambre des fonctionnaires & employés publics

Notre programme.
Nos candidats.

Jamais seul face à l'injustice sociale – aussi dans la Fonction Publique !

ogbl.lu

OGB·L
LE SYNDICAT

Jamais seul face à l'injustice sociale – aussi dans la Fonction Publique !

Chers/Chères collègues du secteur public,

A partir du 6 mars 2025, vous recevrez, comme tous les fonctionnaires et employés de l'Etat et des communes, votre bulletin de vote pour votre chambre professionnelle – la Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP).

C'est un moment essentiel: la CHFEP est la représentation démocratiquement élue des fonctionnaires et des employés. Elle émet des avis sur tous les projets de loi et de règlement qui concernent directement ou indirectement la fonction publique. Les élections déterminent également la force respective des syndicats dans la fonction publique.

Jusqu'à présent, un seul syndicat dominait clairement cette chambre. Beaucoup de fonctionnaires ou d'employés sont peut-être même étonnés que l'OGBL se présente à ces élections, puisqu'il est considéré avant tout comme un «syndicat ouvrier», un «syndicat du secteur privé».

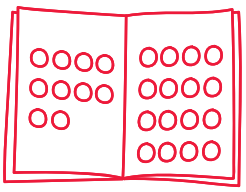
Or, cela n'est pas le cas. Depuis sa création en 1979, l'OGBL représente tous les travailleurs au Luxembourg, quel que soit leur statut. C'est ce qui le distingue des autres syndicats.
Et avec son Syndicat Education et Sciences, il disposait dès le début d'un syndicat fort dans le secteur de l'éducation, constitué majoritairement de fonctionnaires. Le SEW/OGBL défend quotidiennement les intérêts de tous les enseignants, défend de manière offensive les améliorations du système éducatif et est devenu incontournable en tant que voix du personnel enseignant au Luxembourg.

De même, le Syndicat Service public de l'OGBL défend depuis le début non seulement les intérêts des salariés, mais aussi ceux des fonctionnaires et des employés de l'Etat et des communes.

L'enracinement de l'OGBL dans le secteur de la fonction publique s'est encore renforcé suite à la fusion avec la FNCTTFEL, devenue définitive au 31 janvier 2024. Ainsi, le secteur de la fonction publique du Landesverband, qui représentait depuis des décennies une force importante chez les fonctionnaires et les employés des communes et de l'Etat, est intégré au sein de l'OGBL. Ensemble, nous sommes encore plus forts!

Avec la fusion, le comité «Chargés de cours» du Landesverband a également intégré le SEW/OGBL. La fédération nationale, et maintenant le SEW/OGBL, défendent depuis de nombreuses années les intérêts des chargés de cours de manière offensive à tous les niveaux, et ont obtenu de nombreuses avancées concrètes. Grâce à notre engagement, de nombreux chargés de cours ont obtenu un contrat à durée indéterminée et nous ne nous arrêterons pas tant que le renouvellement sans fin des contrats à durée déterminée et donc la situation précaire d'espérer chaque année un nouveau contrat ne seront pas supprimés.

Découvrez nos candidats en page 11



Ces dernières années, l'OGBL a également développé sa collaboration avec différentes organisations représentatives des fonctionnaires dans le secteur public. Ainsi, il collabore avec la Guilde des contrôleurs de la circulation aérienne (GLCCA) auprès de l'Administration de la navigation aérienne, l'Association du personnel policier détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaires (ADESP), l'Association du personnel de la Police judiciaire (APPJ), l'Association des maîtres d'enseignement du Luxembourg (AMELUX), ainsi que l'Association du personnel éducatif et psychosocial des centres de compétence et de l'agence : éducatif et psychosocial (APCCA).

Cette collaboration a également des résultats concrets. Notamment la revalorisation qui sera mis en œuvre pour plusieurs centaines de policiers diplômés qui pourront évoluer vers la carrière B1. Cette suppression d'une inégalité de traitement pour de nombreux fonctionnaires est directement liée à la collaboration constructive entre l'ADESP et l'OGBL.

Il faut également rappeler l'engagement concret de l'OGBL pour les intérêts du personnel éducatif et psychosocial lors du débat sur leur « tâche», où il a dû s'opposer à un mauvais accord entre le syndicat majoritaire et le ministère.

Au niveau communal, l'OGBL a par exemple contribué récemment au maintien de la prime d'astreinte au TICE pour tous les fonctionnaires.

L'OGBL a également rendu publiques diverses revendications des fonctionnaires et des employés. Ainsi, il demande, en tant que seul syndicat de la fonction publique, un point de contact pour les victimes de mobbing et la mise en place d'une procédure claire pour lutter contre ce fléau. Trop souvent, les supérieurs qui harcèlent leur personnel sont couverts par les politiciens responsables. Cela doit cesser!

L'OGBL s'est également engagé spécifiquement pour les carrières inférieures au sein de l'Etat et des communes, ainsi par sa revendication de mettre enfin en œuvre l'harmonisation des carrières inférieures.

L'OGBL défend également de manière conséquente une amélioration des conditions des employés. Une valeur du point uniforme et une protection efficace contre le licenciement sont nécessaires pour contrer un système à deux vitesses. Cela mettrait également un terme au dumping social interne dans le secteur public. Les employés ne doivent pas être utilisés à mauvais escient pour réduire les coûts et éviter d'embaucher des fonctionnaires.

Chers/chères collègues,

Ces dernières années, l'OGBL a prouvé au niveau national qu'il reste ferme en tant que syndicat et qu'il peut défendre sans concession les intérêts de tous les travailleurs, des pensionnés et de leurs familles. Il est le seul syndicat à avoir refusé la manipulation de l'index de 2022 et à avoir obtenu que celle-ci soit annulée. Il s'oppose systématiquement à toute détérioration de nos pensions et de notre système de santé.

Au niveau sectoriel également, l'OGBL, en tant que syndicat porte-parole lors des négociations, a obtenu ces dernières années des améliorations significatives pour les salariés, comme par exemple la convention collective des salariés de l'Etat, la convention collective des communes du Sud ainsi que les conventions collectives (FHL et SAS) dans le secteur de la santé et du social.

Grâce à la force de ses membres (plus de 77.000), à sa capacité de mobilisation, à sa fermeté et à son expertise, l'OGBL est le mieux armé pour obtenir des succès concrets pour les salariés.

Par votre vote, vous renforcez l'OGBL également au niveau des fonctionnaires et des employés et lui permettez d'utiliser cette force de négociation dans l'intérêt de tous les agents de l'Etat et des communes et d'obtenir des améliorations concrètes.

Kee Gebraddels, mir maachen – och an der Fonction publique

Nora Back,
Présidente

Frédéric Krier,
Responsable du Département de la Fonction Publique

Votez la liste du SEW/ OGBL si vous travaillez dans l'enseignement!

Votez la liste de l'OGBL/Landesverband si vous travaillez pour l'État* ou une commune

*(sauf enseignement)

Catalogue de revendications

du Département de la Fonction publique de l'OGBL

Pour des négociations globales pour l'ensemble du secteur public

Actuellement, le gouvernement négocie l'accord salarial de la Fonction publique à huis clos avec le seul syndicat majoritaire dans la Fonction publique. Or, des milliers de travailleurs du secteur public dépendent directement de ces négociations, dont les agents CFL, les services publics communaux, les salariés de l'Etat, les salariés des établissements publics et conventionnés dans les secteurs de la santé, des services sociaux et éducatifs. Pour d'autres secteurs, il n'y a pas de lien direct avec les négociations de l'accord salarial, mais il y a lieu de prévoir une évolution en lien avec celle de la Fonction publique: le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, les salariés de POST Luxembourg, POST Télécom et de Luxtram ...

Pour toutes ces raisons, l'OGBL revendique de remplacer le modèle actuel par des négociations globales pour l'ensemble du secteur public, en y incluant impérativement le syndicat majoritaire dans ces secteurs, l'OGBL.

En attendant une telle réforme, l'OGBL réclame au minimum son intégration dans les négociations à venir en tant que syndicat majoritaire dans tous les secteurs dont l'évolution des rémunérations dépend directement des résultats des négociations de l'accord salarial de la Fonction publique.

La valeur du point élevée pour tous les agents

Actuellement, les salaires et traitements des fonctionnaires et employés sont calculés selon deux valeurs du point différentes. L'origine de cette distinction résultait d'un régime de pensions différent pour les fonctionnaires. Cette différence n'existe plus depuis 25 ans, et donc ce traitement différent n'a plus aucune justification. Il s'ajoute que dans la plupart des CCT couvrant les salariés de l'Etat et des communes, désormais la valeur du point plus élevée (celle des fonctionnaires) est appliquée. Une harmonisation vers le haut de la valeur du point, donc la valeur du point élevée pour tous, mettrait aussi fin aux traitements différents telles qu'ils existent entre les communes du nord et du sud du pays.

Pour une représentation démocratique du personnel – aussi dans la Fonction publique

Il y a lieu de prévoir des élections démocratiques de représentations du personnel aussi au niveau des fonctionnaires et employés de l'Etat. Les prérogatives de ces représentations doivent au minimum correspondre aux dispositions de la convention de l'OIT no 151 sur les relations du travail dans la Fonction publique (liberté syndicale, droit d'organisation, complète indépendance à l'égard des autorités publiques…). Les représentations du personnel des fonctionnaires et employés de l'Etat doivent jouir des mêmes droits que les délégations des salariés – p.ex crédit d'heures, droit de communiquer avec le personnel et d'afficher des communications syndicales, protection contre le licenciement ou encore en matière de protection des perspectives de carrières.

Mettre en œuvre enfin l'harmonisation des carrières inférieures

Une telle harmonisation a été prévue par l'accord salarial de… mars 2021, mais n'a toujours pas été mise en œuvre. Il faut enfin transposer cette mesure, et de façon, qu'aucun agent ne soit perdant dans l'opération. Par ailleurs, l'OGBL est favorable à une revalorisation des carrières moins élevées dans la Fonction publique. Il regrette à cet égard que l'augmentation de 5% sur les 100 premiers points était limitée à l'année 2023, et que sa revendication de prévoir une augmentation définitive de 5% sur les 200 premiers points n'a pas été retenue dans le cadre des négociations récentes du nouvel accord salarial. Cette mesure aurait amené des augmentations salariales pour tous les agents, mais surproportionnellement pour les carrières moyennes et inférieures.

Autres revendications

→ **s'opposer à toute politique de privatisation et de dérégulation des services publics;**

→ **inverser la tendance de remplacer les postes de fonctionnaires par des postes d'employés, voire de salariés de droit privé;**

→ **mettre en place un règlement sur le harcèlement moral dans la Fonction publique** et la mise en place d'une commission spéciale comprenant des représentants du personnel pour traiter les dossiers d'harcèlement moral (y compris dans la Fonction communale);

→ **harmoniser à la hausse le nombre d'échelons** entre les différentes carrières, niveaux et grades;

→ i**ndexer l'allocation de repas** afin d'éviter sa perte de valeur récurrente, et la rendre pensionnable. Prévoir un paiement de l'allocation de repas sur les 12 mois de l'année;

Autres revendications

→ **limiter le refus d'avoir recours à des heures du CET** en raison de besoins de service à au maximum 2 échéances. Il faut par ailleurs clarifier que le CET ne représente nullement une réserve d'heures à la disposition de l'administration/entreprise et ne peut en aucun cas être utilisé pour introduire une flexibilité du temps de travail décidée et contrôlée unilatéralement par les administrations et/ou entreprises au détriment de l'agent. De même, le CET ne doit jamais constituer un outil de planification de roulements et/ou tableaux de service;

→ prévoir que la nouvelle prime de 10 respectivement 15 points est automatiquement versée aux détenteurs de BTS ou d'un brevet de maîtrise de la carrière B1 qui sont en droit de la recevoir, sans prévoir des démarches administratives supplémentaires, et **augmenter la prime à 20 points** – en attendant un reclassement du brevet de maîtrise au niveau 6 du cadre luxembourgeois des qualifications et la reconnaissance y correspondante au niveau de la carrière;

→ **maintenir la prime de brevet de maîtrise** actuelle pour les artisans et artisans dirigeants de la carrière C1;

→ renforcer la **protection contre le licenciement des employés de l'Etat**, qui jusqu'ici n'ont bénéficié pratiquement d'aucune protection pendant les 10 premières années de leur carrière. Dans ce contexte, l'application de la procédure disciplinaire des fonctionnaires tel que prévu par le nouveau accord salarial est un pas important ;

→ **mettre fin aux différences de traitement** en défaveur des employés de l'Etat au niveau de maladie de longue durée et du droit au service à temps partiel pour raisons de santé;

→ appliquer la **même décharge d'ancienneté** pour tous les agents dans l'éducation nationale;

→ assurer un traitement équitable entre tous les sous-groupes de traitement pour l'application de la **carrière ouverte**;

→ introduire une **prime pour l'accomplissement d'un travail de candidature** pour les enseignants du secondaire en A1, qui s'élèverait à 20 points, de façon à être équivalente à la prime de doctorat;

→ à l'instar de la prime de doctorat, prévoir l'attribution d'une **prime de 20 points pour tous les détenteurs d'un diplôme supérieur au niveau dans lequel ils sont classés** (p.ex. détenteur d'un master en carrière B1; détenteur d'un diplôme d'études secondaires en carrière C1…) pour autant que ce diplôme a un lien avec la fonction exercée;

→ **harmoniser l'indemnisation des heures supplémentaires** avec celle des salariés de l'Etat;

→ développer la **validation des acquis de l'expérience** dans la Fonction publique;

→ réintroduire **la préretraite pour travail posté**, en prévoyant une prise en compte des permanences de nuit (en s'alignant sur les dispositions de l'art. L. 583-1 du Code du travail);

→ adapter le montant des **primes d'astreinte** pour les fonctionnaires et employés **à cel**ui des salariés de l'Etat. Abolir la règle anti-cumul de la prime d'astreinte avec les majorations pour service de nuit, de week-end ou de jour férié;

→ supprimer l'obligation de **planifier plus de jours de repos par mois** que de jours de repos prévus pour le mois en question pour la gestion du plan de service (p.ex. en cas surnombre d'agents pour un jour)

→ **garantir le maintien du salaire en cas de maladie** lors des services planifiés pendant la nuit, weekend, jour férié, y compris la prime d'astreinte le cas échéant;

→ adapter et indexer **l'allocation pour service de nuit** (montant identique depuis sa création en début des années 1990!);

→ prévoir **l'introduction rétroactive** au moment de la signature de l'accord sur le temps de travail de 2019 du **congé de compensation** de 5 jours par an pour travail posté ainsi que pour l'augmentation de 10% de la prime d'astreinte pour travail posté (Projet de loi 7644);

→ introduire un **système de récupération spécial après une période de service de nuit**; le jour de repos après le dernier roulement de nuit ne comptant que pour la moitié. Ce système pourrait s'inspirer de modalités existantes pour certains personnels des CFL.

Programme électoral Secteur communal

Préserver et protéger le statut des fonctionnaires

- → Protection garantie du statut des fonctionnaires: Le statut du fonctionnaire est une garantie d'indépendance et de stabilité des services publics. Nous nous engageons à le maintenir afin de préserver les emplois et de garantir un service public de qualité à la population.
- → Pas de privatisation: Nous nous opposons à toute externalisation ou privatisation des fonctions municipales qui pourrait nuire au statut des fonctionnaires.
- → Renforcer les droits du personnel communal: Éviter les contrats précaires ou les vides juridiques qui pourraient contourner le statut du fonctionnaire.
- → Égalité des droits: Promouvoir l'égalité et la diversité au sein du personnel communal. La discrimination doit être combattue de manière conséquente.
- → Égalité des droits: L'égalité d'accès aux avantages entre les fonctionnaires et les employés. La prime de transport pour tous les employés du secteur des bus.
- → Lorsque l'on passe de l'État à une commune, toute l'ancienneté doit être prise en compte. Jusqu'à présent, il n'y a pas de loi à ce sujet.

Des salaires équitables et un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- → ICompensation de l'inflation/Indice: L'OGBL s'oppose à toute attaque ou remise en question de l'adaptation automatique des salaires au coût de la vie.
- → Réduction du temps de travail: Introduction de la semaine de 35 heures sans perte de salaire, afin d'atteindre un meilleur équilibre – une meilleure conciliation – entre le travail et la vie privée.
- → Valeur de point élevée et faible: Plus de différences en matière de valeur de points entre employés et fonctionnaires.
- → Protection contre l'épuisement professionnel: Introduction d'autres programmes de santé mentale et de superviseurs pour soutenir les équipes.
- → Une adaptation générale des primes pour les employés communaux.
- → Favoriser le télétravail (2 jours) ainsi que mettre en place une procédure qui respecte la vie privée de l'agent. Il n'est pas acceptable qu'après un stage de six mois, on n'ait pas droit au télétravail pendant trois ans. Cela concerne les tâches dans le domaine administratif.

Contre le harcèlement

- → Politique de tolérance zéro: des règles et des mesures claires contre le harcèlement au travail, afin de garantir un environnement de travail respectueux et sûr.
- → Procédures de signalement anonymes: Introduction d'un système anonyme permettant de signaler les cas de harcèlement moral sans que les victimes aient à craindre les conséquences.
- → Prévention et sensibilisation: Organiser des campagnes et des formations régulières pour l'ensemble du personnel et des cadres afin de pouvoir prévenir le harcèlement moral.
- → Soutien aux personnes concernées: Soutien psychologique et juridique pour tous ceux qui sont victimes de harcèlement moral. Jusqu'à présent, il n'existe qu'une assistance psychologique dans la fonction publique.

Santé et satisfaction professionnelle

→Santé mentale: Soutenir des programmes psychologiques pour améliorer la santé mentale au travail.

→Sécurité au travail: Renforcement de la protection sur le lieu de travail et mise en œuvre cohérente de normes de sécurité.

Justice sociale et solidarité

→Réforme des retraites: Maintenir et améliorer la caisse de pension du personnel communal afin de garantir une retraite décente.

→Renforcer la solidarité: Renforcer les droits et missions des représentations du personnel pour faire valoir ensemble les intérêts du personnel communal.

→Reformuler et simplifier les procédures de recrutement. Le double examen pour être recruté dans une commune doit être supprimé. En outre, différentes formations pour les employés doivent également être supprimées.

→Adapter plus rapidement les améliorations apportées au personnel communal lorsqu'elles ont déjà été approuvées au niveau de l'État.

→12 mois d'allocation de repas (comme pour les salariés)

Amélioration des conditions de travail

→Réduction du taux d'encadrement: Des règles claires pour moins d'enfants par éducateur, pour un meilleur encadrement individuel et une meilleure qualité du travail.

→Horaires de travail flexibles: Possibilité d'horaires personnalisés pour rendre la profession plus attrayante, notamment pour les familles avec enfants.

→Plan d'inclusion: Personnel ayant des connaissances spécifiques pour les enfants handicapés dans les Maisons-relais, avec soutien financier pour des ressources humaines supplémentaires.

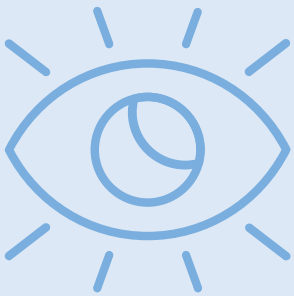
→Structures sans barrières: Les communes doivent investr dans des infrastructures accessibles à tous les enfants.

Formation continue et possibilités de carrière

→Formations gratuites: l'accès à la formation et aux qualifications pour l'ensemble du personnel communal, afin de construire des perspectives de carrière.

Vision

Un personnel communal fort et protégé, qui bénéficie de salaires équitables, de bonnes conditions de travail et d'un avenir professionnel sûr. Ensemble, nous nous engageons pour les droits du personnel et pour un environnement de travail positif et respectueux!



Programme électoral Enseignement

Voici ce que durant les 5 dernières années nous avons fait et réalisé pour vous

Nous avons réalisé pour vous par des négociations et par une action en justice tout ce qui suit:

→ Proratisation des heures de formation pour arriver à l'échelon 14 en cas de temps partiel ou temps plein interrompu;

→ Un droit de mutation pour les enseignants en temps partiel;

→ Paiement du premier congé de maternité pendant un congé sans traitement

Au niveau national

Au niveau national, nous définissons les priorités au niveau de la politique d'éducation et du droit du travail avec de nombreuses campagnes:

→ Grâce à notre travail de presse et à nos campagnes, nous mettons le doigt sur la plaie: Nos priorités sont dans ce domaine une meilleure politique d'éducation et de meilleures conditions de travail pour les enseignants. L'expertise des enseignants doit trouver plus d'écoute chez les politiques et être considérée pour les réformes.

→ Nous sommes également régulièrement en contact avec le ministère et avec les partis, afin que nos préoccupations soient prises en compte.

Pour quoi luttons-nous?

→ Une meilleure protection face au harcèlement et la violence dans la Fonction publique

→ Une réforme sensée et des critères de promotions claires au Cycle inférieur de l'ESG

→ La réforme attendue depuis longtemps de la Voie de préparation

→ Une évaluation objective des Écoles européennes publiques

→ Une adaptation du contingent dans l'Enseignement fondamental

→ Des équipes pluri-professionnelles dans les écoles de l'Enseignement fondamental

→ Des délégations du personnel fortes dans les écoles

→ Égalité des droits pour les enseignants à temps partiel (pour les mutations & l'échelon 14)

→ Une utilisation saine des gadgets digitaux à l'école

→ Une prime de 20 points pour les enseignants en E7, qui ont écrit un TC

→ La même valeur de points pour fonctionnaires et employés

→ Plus de protection contre le licenciement – sécurité d'emploi pour tous les enseignants

→ La fin de la règle d'exception concernant les CDD pour les Chargés de cours dans l'enseignement – des contrats de travail sûrs pour tous les enseignants.

Nous vous soutenons

→ **Nous vous soutenons en cas de conflits structurels dans les écoles:** Nous intervenons lorsque nous nous rendons compte que dans certaines écoles il y a des problèmes structurels et qu'une grande partie des enseignants ne se sentent pas traités correctement par leur direction. Dans ces cas, nous sommes à 100% du côté des enseignants et nous ne nous laissons intimider, ni par le ministère, ni par les directions. Le but de notre travail est de rendre les enseignants plus forts!

→ **Nous vous soutenons si vous avez des problèmes au travail:** Lorsqu'il y a injustice, harcèlement, violence, menaces etc., nous sommes à vos côtés, même si votre supérieur hiérarchique vous abandonne. Nous sommes à 100% avec vous et représentons et protégeons vos droits.

Nous vous informons

→ Dans le cadre de plus de 30 formations sur les droits de l'enseignant.

→ Dans le cadre de 3 formations sur la protection de l'enseignant en cas de harcèlement et de menaces avec Maître Razzak et notre juriste de l'OGBL.

→ Avec diverses formations et conférences didactiques et pédagogiques (journée de réflexions sur le Cycle inférieur à l'ESG, sur l'enseignement des langues, conférence sur le rapport national d'éducation, conférences sur les rapports du OEJQS etc.)

→ Publication de 16 brochures d'informations pour enseignants, «sur nos droits, notre carrière, nos retraites et la protection contre harcèlement et violence etc.»

→ Support didactique gratuit sur notre site www.sew.lu

Nos valeurs

→ **Pour une école publique forte, dans laquelle chaque élève a une véritable chance**

→ **Contre la fragmentation du paysage scolaire**

→ **Contre la privatisation de l'école**

GROUPE 3 Fonctionnaires de la catégorie de traitement B1

FLAMMANG
Patrick
POLICE GRAND-DUCALE

HEUSBOURG
Grégoire
POLICE GRAND-DUCALE

KONSBRUCK
Nadine
CGDIS E.R.

KRIER
Marc
ADMINISTRATION DE LA NAVIGATION AÉRIENNE

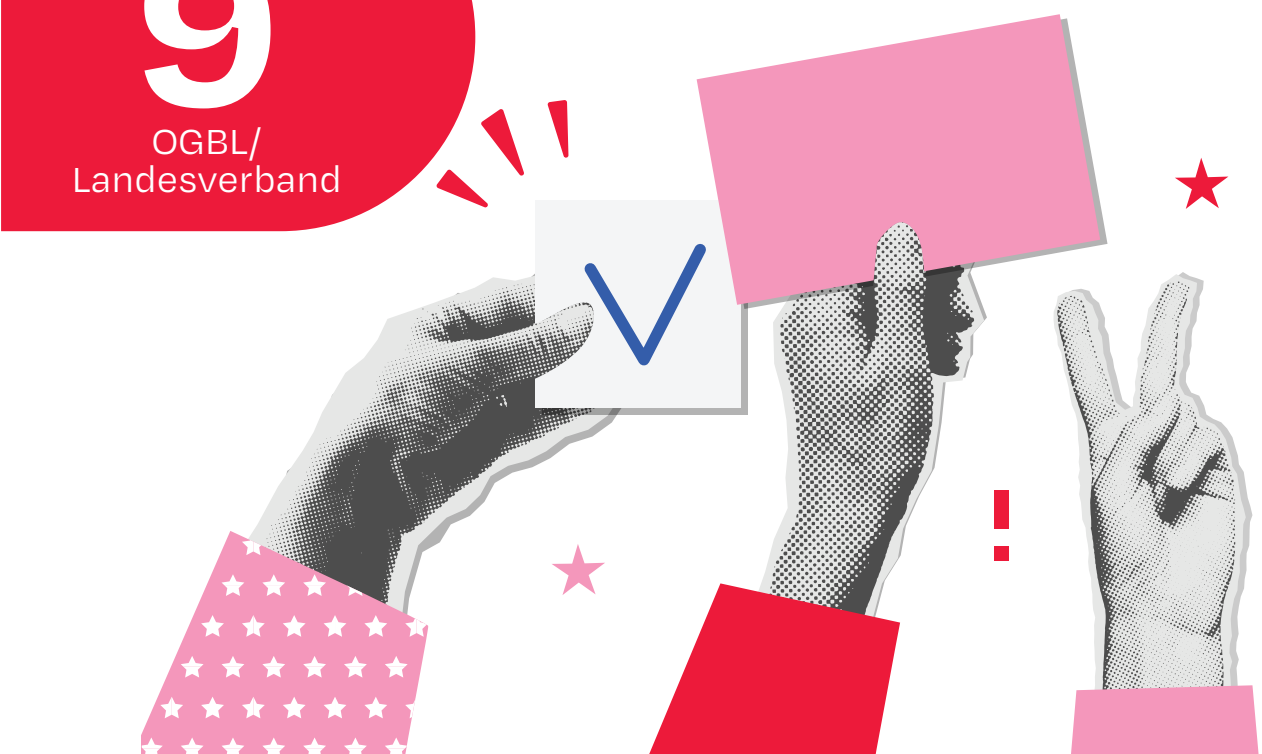
MANGEN
Mich
POLICE GRAND-DUCALE

RIES
Nico
ADMINISTRATION DE LA NAVIGATION AÉRIENNE

SCHROEDER
Sacha
ADMINISTRATION DE LA NAVIGATION AÉRIENNE

VIANA
Bruno
ADMINISTRATION DE LA NAVIGATION AÉRIENNE

LËSCHT
9
OGBL/
Landesverband



GROUPE 4 Fonctionnaires des catégories de traitement C et D

BIEVER
Jeannot
INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES
E.R.

BIWER
Gérard
INAP E.R.

DIESCHBURG
Vanessa
POLICE GRAND-DUCALE

GODFROID
Michel
INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES
E.R.

HUMBERT
Andy
CGDIS

PETIT
Tim
POLICE GRAND-DUCALE

POTAPOV
Dmytro
CGDIS

RICQUIER
Pascal
POLICE GRAND-DUCALE
E.R.

SCHNEIDER
Sven
LYCÉE DU NORD WILTZ

SCHOSSELER
Jeanne
STATEC E.R.

WANDERSCHEID
Ben
POLICE GRAND-DUCALE

WENNER
Gilles
ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

ZEIHEN
Tom
CGDIS

ZUNÉ
Tom
POLICE GRAND-DUCALE

LËSCHT
9
OGBL/
Landesverband

GROUPE 5 Enseignants de l'enseignement secondaire

DOCKENDORF
Vera
PROFESSEURE,
LYCÉE MICHEL LUCIUS

HAVÉ
Guy
PROFESSEUR,
BOUNEWEGER LYCÉE

MALANÉ
Estelle
PROFESSEURE,
LYCÉE BEL-VAL

REUTER
Michel
PROFESSEUR,
LYCÉE TECHNIQUE DE
LALLANGE

GROUPE 6 Instituteurs et instituteurs spécialisés de l'enseignement fondamental

CALDARELLA
WEIS
Marvin
INSTITUTEUR,
CYCLE 2
À WALFERDANGE

DAMÉ
Joëlle
INSTITUTRICE,
CYCLE 3
À LAMADELAINE

EICHENSEHER
Anne-Marie
INSTITUTRICE,
CLASSE ANNEXE
CENTRE DE LOGOPÉDIE
CYCLE 2 À RODANGE

SCHONS
Oli
INSTITUTEUR, CYCLE 1
À DREIBORN

GROUPE 8 Chargés de cours

BICHLER
Isabelle
CHARGÉE DE COURS
ENSEIGNEMENT
FONDAMENTAL E.R.

DONJON
Sébastien
CHARGÉ DE COURS
ENSEIGNEMENT
SECONDAIRE

LËSCHT
10
SEW/OGBL

GROUPE 9

Fonctionnaires et employés communaux

BACK
Sarah
COMMUNE DE DUDELANGE

BONIFAS
Alain
VILLE DE LUXEMBOURG-AVL

DONDLINGER
Yves
VILLE DE LUXEMBOURG-AVL

LOMBARDI
Boris
TICE

MICHELS
Tom
TICE

POULL
Pascal
COMMUNE DE DUDELANGE

RIBEIRO
Carlos
TICE

SCHANEN
Debbie
COMMUNE D'ESCH/ALZETTE

STOFFEL
Charles
VILLE DE LUXEMBOURG-AVL E.R.

STOFFEL
Wayne
VILLE DE LUXEMBOURG-AVL

LËSCHT
9
OGBL/
Landesverband

Beamten & Employé beim Staat oder bei der Gemeng

Du sichs no Informatiounen iwwert deng Carrière, Primen oder Congé'en?

Da bass du beim OGBL richteg:

Infoe fir Staatsbeamten an -Employée'en

Infoe fir Gemengebeamten an -Employée'en

Ni eleng géint sozial Ongerechtegkeet – och an der Fonction publique!

OGB·L
Département de la Fonction publique

Jamais seul face à l'injustice sociale – aussi dans la Fonction Publique !

OGB·L
LE SYNDICAT

ogbl.lu

tions légales, reprenne immédiatement le dialogue social et prenne au sérieux les intérêts des salariés. La Résidence Monplaisir ne doit pas rester une zone de non-droit.

—— Caritas-Jeunes et Familles Asbl

Dans un communiqué de presse, l'OGBL a attiré l'attention sur la situation difficile chez Caritas Jeunes et Familles. Ici, la pression sur la délégation du personnel est exercée ouvertement par des suspensions et des avertissements – une violation claire du droit du travail.

Le droit du travail luxembourgeois protège les membres de la délégation contre les licenciements injustifiés afin qu'ils puissent effectuer leur travail sans crainte de sanctions. Cette protection est essentielle pour le modèle social luxembourgeois et est respectée par la plupart des entreprises – mais pas par Caritas Jeunes et Familles.

L'OGBL exige que le contrat de travail de tous les membres de la délégation soit rétabli immédiatement et que de telles représailles soient évitées à l'avenir afin de favoriser le dialogue social.

—— Novelia Senior Services SA

Chez Novelia Senior Services SA, qui exploite une maison de soins à Schifflange et le service de soins à domicile «Camille», le dialogue social ne fonctionne pas. La direction n'informe pas et ne consulte pas la délégation du personnel à temps, comme la loi l'exige.

Des structures ont été ouvertes ou fermées sans que la délégation ne soit impliquée au préalable. Des règlements sur le temps de travail ont été modifiés unilatéralement, bien que la convention collective prévoie expressément des négociations avec la délégation du personnel. La cogestion au sein de l'entreprise fonctionne si mal que toute la délégation a participé à l'action de l'OGBL à l'unanimité.

L'OGBL exige que la direction respecte la cogestion dans l'entreprise et mette en œuvre le dialogue social conformément aux dispositions légales.

—— Hëllef um Terrain Asbl

Les problèmes liés à la transition des deux entreprises Caritas vers la Hëllef um Terrain Asbl (HUT) persistent. La nouvelle direction poursuit les pratiques opaques qui ont marqué la transition et continue à exercer des pressions sur les collaborateurs. Le rôle de la société de conseil externe PricewaterhouseCoopers (PwC), en particulier, soulève des questions.

Pour attirer l'attention sur le fait que de telles méthodes n'ont pas leur place dans le secteur social, l'action a été menée devant le bâtiment de PwC à la Cloche d'Or. L'OGBL reste en contact avec les anciens collaborateurs de Caritas et les soutient juridiquement afin d'obtenir des éclaircissements.

—— Alive plus Asbl

Chez Alive plus Asbl, un licenciement collectif imminent a été annoncé par la direction peu de temps avant les fêtes de fin d'année. Le service de soins à domicile, dont le siège se trouve à Belval, employait environ 90 salariés et affichait des représentants de l'OGBL dans la délégation du personnel depuis les élections sociales de 2024.

En janvier, un plan social a effectivement été négocié et signé par les partenaires sociaux, dont l'OGBL. Cependant, les critiques contre les pratiques de la direction demeurent. L'OGBL refuse par principe que les mauvaises décisions de l'entreprise se fassent sur le dos des salariés, comme cela a été le cas ici.

Bien qu'un plan social ait été mis en œuvre, l'OGBL ne voit pas de raisons structurelles ou conjoncturelles suffisantes pour justifier un licenciement collectif dans une entreprise de cette taille dans le secteur des soins à domicile. Au lieu de discuter d'autres mesures de sauvegarde de l'emploi entre les partenaires sociaux, la voie drastique des licenciements a été choisie sans discussions préalables.

En outre, la concentration des pouvoirs au sein de la direction de l'association reste problématique. Le directeur général occupe également le poste de président du conseil d'administration, tandis que le chef du département administratif, des ressources humaines et des finances est également le trésorier du conseil d'administration. De telles doubles fonctions comportent des risques importants de conflits d'intérêts.

L'OGBL souligne que ces pratiques ne sont pas compatibles avec les principes d'une action socialement responsable. Il est inacceptable que des erreurs d'entreprise soient réparées au détriment des salariés. L'OGBL revendique que de telles structures de pouvoir et de tels procédés disparaissent du secteur social, qui est financé presque exclusivement par des fonds publics.

—— Perspectives pour 2025

Les cas mis en évidence montrent que les dysfonctionnements dans le secteur social vont bien au-delà de l'affaire de fraude chez Caritas. L'OGBL demande à tous les acteurs du secteur de la santé et du social de commencer la nouvelle année avec un engagement renouvelé pour le dialogue social, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, et de prendre au sérieux les préoccupations des salariés.

Santé et services sociaux

Ne pas parler du personnel, mais parler avec le personnel!

↑
Smail Suljic
Secrétaire central

↑
Tom Mamer, Secrétaire central adjoint

↑
Ben Soisson, Secrétaire central adjoint

Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a écouté attentivement lorsque, le 23 janvier, les députés de la Chambre des Députés ainsi que la ministre de la Santé ont discuté, lors d'une interpellation, des professions dans le secteur de la santé et du social.

L'OGBL prend acte que les responsables politiques se sont enfin penchés sur le sujet. Rappelons toutefois que l'OGBL attire depuis toujours l'attention sur les conditions de travail difficiles du personnel du secteur de la santé et du social. Le manque de personnel a pour conséquence que les conditions de travail deviennent de plus en plus insupportables. Car c'est le personnel dans les entreprises qui ressent le plus ce manque et qui doit le combler au quotidien. Si les soins de santé ne se sont pas effondrés au Grand-Duché jusqu'à présent, c'est uniquement grâce à l'engagement sans faille des employés qui dépassent chaque jour leurs limites.

Outre le manque de personnel, certains députés ont soulevé un autre point que l'OGBL a déjà réclamé à plusieurs reprises: l'introduction d'une convention collective unique pour l'ensemble du secteur de la santé et du social. Cette disparité, qui se traduit entre autres par la différence des salaires, suscite un grand mécontentement parmi le personnel. Ceux qui exercent le même métier devraient également travailler dans les mêmes conditions.

En revanche, les déclarations de la ministre de la Santé sont surprenantes. Malgré l'opposition claire des syndicats, des associations professionnelles et du CSCPS contre la création d'une nouvelle profession de santé, la ministre a décidé de suivre l'appel de la COPAS et d'introduire une nouvelle profession entre aide-soignant et infirmier. A aucun moment l'OGBL et le personnel concerné n'ont été impliqués dans les discussions. La création de cette nouvelle profession est problématique, notamment parce qu'elle rompt le duo aide-soignant/infirmier qui fonctionne depuis des décennies et introduit une deuxième classe d'infirmiers dont les tâches ne sont pas définies. Cela conduira inévitablement à ce que des infirmiers classiques moins bien formés soient affectés directement au chevet du patient et devront de plus en plus assumer des tâches d'organisation.

D'une manière générale, on constate que les projets du ministère de la Santé avancent sans aucun apport du personnel et de ses représentants, alors qu'ils sont les plus concernés par ces réformes. Cette approche est symptomatique de l'état actuel du dialogue social au Luxembourg.

Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL demande donc instamment aux responsables politiques de prendre au sérieux le personnel du secteur de la santé, des soins et du secteur socio-éducatif - et donc les syndicats – et de les impliquer activement dans les discussions concernant leurs professions. Seuls les travailleurs qui doivent mettre en œuvre ces réformes savent ce qui est le mieux pour eux.

Les responsables politiques doivent en outre être conscients qu'il ne faut pas mener une politique d'austérité dans le système de santé. Si le gouvernement souhaite un système de santé cohérent et durable ainsi qu'une prise en charge de qualité des personnes les plus vulnérables de la société, aucun coût ne doit être épargné. Une charge supplémentaire pour le personnel qui maintient le système serait fatale.

Par le passé, le personnel des services sociaux et de santé a déjà clairement montré qu'il pouvait exprimer son mécontentement dans la rue. Et aujourd'hui plus que jamais, il est prêt à défendre à nouveau ses intérêts dans la rue.

Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a demandé des entretiens avec tous les partis politiques et les ministères concernés■

Commune de Contern

Les derniers développements dans la commune suscitent l'effroi - une situation intenable

L'OGBL est consterné et choqué par les derniers développements dans la commune de Contern. La situation a atteint un niveau insupportable et illustre une fois de plus l'insuffisance de la législation dans le secteur public en ce qui concerne la protection des victimes de harcèlement moral.

La veille de Noël, le conseil échevinal a montré son manque d'ouverture au dialogue et a licencié un collaborateur. Récemment, il y a eu en plus une suspension de service contre une déléguée de l'OGBL, bien que les délégués soient protégés par une protection spéciale contre de telles mesures. Pour l'OGBL, il s'agit là d'un comportement inacceptable et d'une attitude consternante du Conseil échevinal envers ses collaborateurs.

Il y a quelque temps, une rencontre avec le collège échevinal de la commune de Contern a eu lieu au ministère de l'Intérieur afin d'aborder les problèmes existants entre les responsables de la commune et leurs collaborateurs. Lors de cette rencontre, le ministère de l'Intérieur avait proposé une médiation, qui ne devait toutefois commencer qu'après la conclusion des résultats d'une commission d'enquête mandatée par le conseil échevinal.

Les résultats douteux, qui ne peuvent en aucun cas être considérés comme objectifs, n'ont toutefois pas permis de débloquer la situation. Au contraire, le conseil échevinal a profité de la situation pour licencier un collaborateur et même pour relever de ses fonctions une déléguée de l'OGBL.

Au vu de ces incidents, c'est maintenant aux tribunaux de décider de la suite des événements. L'OGBL souligne toutefois une fois de plus que les dispositions légales existantes pour la protection des victimes de harcèlement moral dans le secteur public sont totalement insuffisantes.

Il est inacceptable que les ministères compétents ferment les yeux sur ce problème. L'OGBL revendique de toute urgence la mise en place d'une instance indépendante pour les victimes de harcèlement moral dans la fonction publique. Une telle institution pourrait jouer un rôle central dans la protection des droits et du bien-être des personnes concernées et dans la résolution précoce des conflits.

Au cours des dernières semaines, l'OGBL a lancé une campagne contre le harcèlement moral, dans le cadre de laquelle des entretiens intensifs ont été menés avec des représentants de différents partis politiques. L'objectif de cette campagne est d'attirer l'attention sur le nombre effarant de cas de mobbing dans la fonction publique et de souligner l'urgence d'agir. L'OGBL continuera à s'engager pour que le monde politique prenne des mesures rapides afin de mettre fin aux souffrances des personnes concernées.

L'OGBL appelle tous les responsables politiques à prendre leur devoir au sérieux et à agir enfin activement contre le harcèlement moral dans la fonction publique. Seule une action résolue permettra de protéger la dignité et la sécurité des salariés■

Manque d'empathie et de responsabilité

Le ministre Wilmes dénie une protection efficace aux victimes de harcèlement moral dans la fonction publique

La réponse du ministre Wilmes à la question parlementaire n° 1569 des députés DP Gusty Graas et Fernand Etgen consiste surtout en une chose: c'est une gifle pour tous les fonctionnaires et employés concernés par le harcèlement moral. En refusant de créer une commission d'enquête indépendante dans la fonction publique, le ministre Wilmes montre clairement qu'il ne reconnaît pas le harcèlement moral comme un problème aigu dans la fonction publique et qu'il ne le prend pas au sérieux. Selon le «Quality of Work Index» de la CSL et de l'Université du Luxembourg, 18% des employés du secteur public ont tout de même été victimes de harcèlement moral au travail. Le service public devance ainsi le secteur privé, qui affiche dans cette étude une prévalence du harcèlement moral de 15,7%.

En faisant référence aux procédures actuellement en vigueur pour les victimes de harcèlement moral, le ministre Wilmes défend un système qui décourage et isole la plupart du temps les personnes concernées et qui, dans la pratique, protège surtout les auteurs. Comment une victime de harcèlement moral en tant qu'employé peut-elle, le cas échéant, initier une procédure disciplinaire contre son supérieur? Sans protection contre le licenciement pendant les dix premières années de service, ce n'est pas seulement la santé mentale de la personne concernée qui est menacée, mais aussi sa relation de travail. Comment une victime de harcèlement moral peut-elle engager une procédure disciplinaire contre un auteur de harcèlement si les ministères compétents ne prennent pas sa souffrance au sérieux et réagissent de manière partiale en protégeant ses supérieurs?

Comment se fait-il en outre que les salariés du secteur privé soient mieux protégés contre le harcèlement moral que les fonctionnaires et les employés de l'État et des communes?

Monsieur le ministre: prenez enfin vos responsabilités! Il faut absolument un service d'accueil indépendant pour les victimes de mobbing dans le secteur public, qui empêche efficacement le mobbing et se place devant les victimes pour les protéger■

Services publics

Des administrations communales débordées: le personnel reste sur le carreau

La population croissante du Luxembourg place les communes du pays face à des défis de plus en plus importants. Il apparaît clairement, surtout dans les petites communes, que de nombreux responsables de l'administration sont de plus en plus débordés. Avec la croissance continue, ce n'est pas seulement le nombre de citoyens qui augmente, mais aussi le personnel dans les communes. Cela nécessite un management moderne et compétent qui fait tout simplement défaut en de nombreux endroits.

L'OGBL tient à préciser ici qu'il ne remet pas en question le fait que la responsabilité de la gestion des communes doit continuer à être assumée par les responsables des communes eux-mêmes. Toutefois, l'OGBL salue expressément l'initiative récente du bourgmestre de Differdange, Guy Altmeisch, qui a proposé des formations pour les responsables communaux. De telles formations devraient contribuer à une gestion des communes, meilleure et plus professionnelle.

Mais l'OGBL va encore plus loin: compte tenu des exigences de plus en plus complexes en matière de gestion du personnel, l'OGBL demande des formations obligatoires pour les responsables communaux, notamment dans le domaine de la gestion du personnel.

Il existe déjà d'innombrables exemples qui montrent que de nombreux responsables sont dépassés par cette tâche. Si l'on n'agit pas rapidement dans ce domaine, la situation ne fera qu'empirer – avec de graves conséquences pour le personnel.

En effet, les victimes de ce surmenage sont avant tout les travailleurs eux-mêmes. Ce n'est un secret pour personne que le surmenage dans l'administration conduit régulièrement à des cas de mobbing. Mais au lieu de prendre des mesures à temps, les personnes concernées sont souvent laissées seules. L'OGBL demande que des mesures urgentes soient prises: Il faut enfin créer un point de contact indépendant pour les victimes de mobbing, qui intervient lorsque la commune elle-même ne peut pas régler un incident. La situation actuelle, dans laquelle les personnes concernées se retrouvent sans soutien et ne savent pas comment agir contre les abus, est inacceptable.

Il est incompréhensible qu'en 2025, il n'existe toujours pas de dispositions légales pour protéger les victimes de harcèlement moral dans le secteur public et dans les communes. L'OGBL demande donc avec insistance que des bases légales soient créées ici au plus vite afin de protéger le personnel contre des situations aussi pénibles.

En conclusion, l'OGBL tient à souligner que le bien-être des travailleurs est toujours au centre de son travail. L'OGBL continuera à s'engager avec force pour de meilleures conditions de travail, pour la protection des droits du personnel et pour un monde du travail plus juste■

ogbl.lu

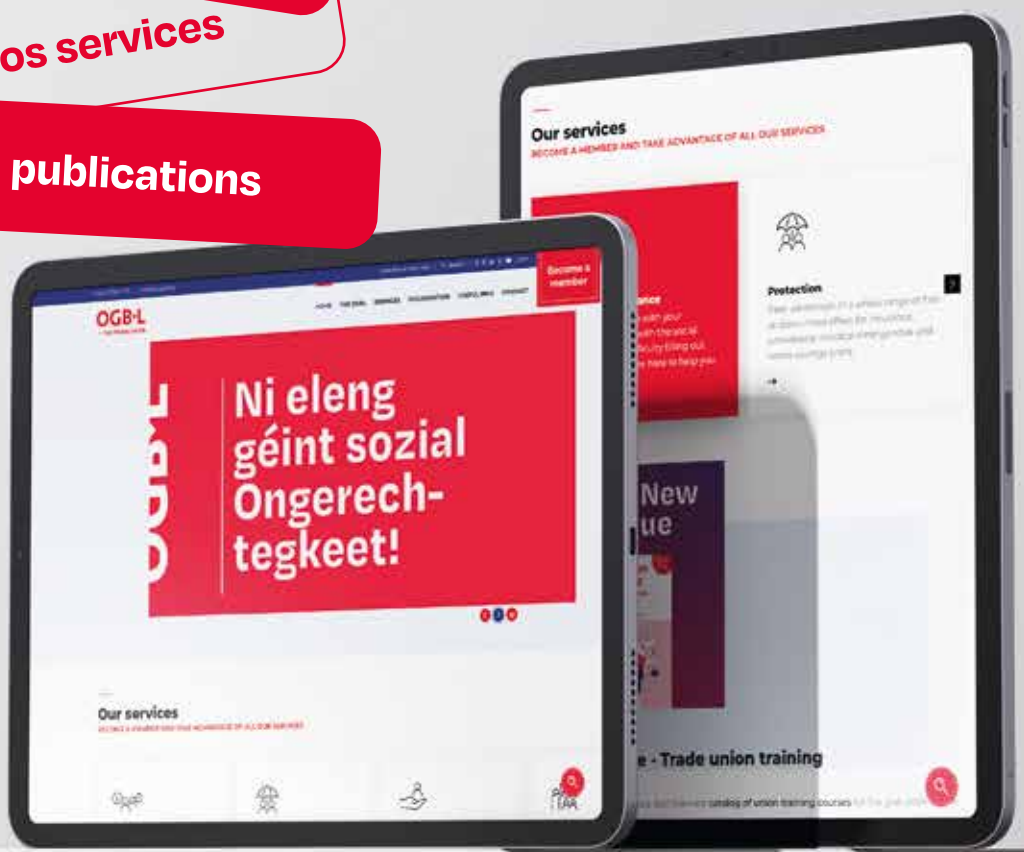
nos syndicats

évènements

infos pratiques

nos services

publications



Pour une école publique forte, juste, inclusive, sans violence ni harcèlement

Dans le cadre de la Journée internationale de l'éducation, le SEW/OGBL avait lancé un appel pour aux enseignants à venir protester le 23 janvier dernier devant la Chambre des députés, sous le slogan Mir brenne fir Bildung. Il nous était important de souligner l'importance de l'éducation comme base pour une société juste et inclusive. En effet, une éducation juste pour tous est un garant de la cohésion et de la paix sociales. L'éducation est la clé d'une société meilleure et démocratique: à l'école, les élèves apprennent la pensée critique, les valeurs sociales, le respect et la compréhension des autres. Ce travail est très exigeant mais ô combien essentiel.

En tant que SEW/OGBL, nous luttons pour une école plus juste, pour une école sans violence ni harcèlement, pour une école inclusive qui dispose des ressources nécessaires, pour une école où les enseignants peuvent effectuer leur travail avec beaucoup d'engagement et les soutiens nécessaires.

Or, dans les faits, la réalité est tout autre. Les enseignants, ainsi que le personnel psycho-social, sont de plus en plus confrontés à des conditions de travail difficiles. Les ressources manquent sur le terrain, de même que le soutien et l'appui des directions. Le professionnalisme des équipes est remis en question et les collègues se sentent seuls.

La politique de l'enseignement est décidée loin du quotidien des salles de classe, alors que les premiers concernés, les enseignants, doivent mettre en œuvre les dernières réformes politiques et en subir les conséquences. Le dernier exemple en date est l'alphabétisation en français: le ministère de l'Education nationale décide du projet et de sa temporalité, aux enseignants ensuite de tout faire pour le mettre en œuvre.

Et c'est là que le bât blesse: le ministère de l'Education décide, les enseignants exécutent. En tant que syndicat, notre message au gouvernement est le suivant: écoutez-nous! Les enseignants ont l'expertise et les compétences nécessaires pour accompagner et amender les réformes et autres mesures. Il est primordial de nous impliquer dans le processus.

—— Des enseignants forts pour une école et des élèves forts.

Nous n'en sommes pas au point où nous souhaiterions être.

Il faudrait donc renforcer les enseignants:

→ avec des procédures claires et transparentes pour traiter les violences et le harcèlement — le bien-être et la protection des enseignants en dépendent.

→ avec une commission indépendante en cas de conflit avec la direction.

→ avec un renforcement du comité d'école, des coordinateurs et du comité de la conférence du lycée, en tant que délégations du personnel fortes.

Il faudrait également améliorer l'inclusion:

→ avec des équipes multi-professionnelles de soutien directement dans les écoles.

→ par une accélération des procédures, pour que chaque élève puisse avoir l'aide nécessaire plus rapidement.

→ au fondamental, avec une adaptation du contingent, pour que les écoles n'aient plus à décider entre des effectifs de classe plus élevés ou des mesures d'appui

Finalement, il faudrait remettre l'enseignant au centre:

- → par une reconnaissance de ses compétences et de son professionnalisme. L'enseignant est celui qui connaît le mieux ses élèves, son opinion professionnelle doit donc être prise en compte.
- → en lui donnant le support adapté, s'il en fait la demande. Un coaching pour devenir plus résilient ne peut pas être l'unique réponse en cas d'appel à l'aide. Tout au plus, cette infantilisation fait en sorte que chacun réfléchit à deux fois avant de demander de l'aide.

Il est grand temps de changer cette situation de plus en plus préoccupante■

Réaction au rapport national sur l'éducation

L'enseignement général: meilleur que ce qu'en dit le rapport national sur l'éducation!

Dans le récent rapport national sur l'éducation, l'enseignement général (anciennement: technique) est fortement dévalorisé par les chercheurs par rapport aux écoles européennes publiques (EPS). Les chercheurs se basent sur les résultats des «épreuves standardisées» menées en 7e et 5e, en ne prenant en compte que les mathématiques. Ils ne se sont pas risqués à comparer les compétences linguistiques générales. Selon l'étude, les compétences en mathématiques des élèves «classiques» sont meilleures que celles des élèves «européens» et les élèves de l'Enseignement général ont de moins bonnes compétences en mathématiques que les élèves «européens». Nous pensons qu'il s'agit là d'une approche très indifférenciée:

Premièrement, dans les classes inférieures de l'Enseignement général (de la 7e à la 5e), tous les élèves sont scolarisés ensemble, il n'y a qu'une différenciation entre «cours de base» et «cours avancé» en mathématiques (et en langues). Ce n'est qu'après la 5e que l'on décide si les élèves restent dans l'Enseignement général ou s'ils se dirigent vers la formation professionnelle pour y passer un DT («diplôme de technicien»), un DAP («diplôme d'aptitude professionnelle») ou un CCP («certificat de capacité professionnelle»). Juger que les élèves de l'ESG ont donc de moins bonnes compétences en mathématiques que les élèves européens est prématuré et ne peut pas être conclu ainsi: Le rapport sur l'éducation nationale n'aborde pas les compétences en mathématiques des élèves de l'ESG de la 4e à la 1re et, justement, les mathématiques sont une matière principale dans de nombreuses sections et sont tout à fait exigeantes.

Il convient également de souligner que le premier bilan concernant les examens finaux dans les écoles européennes publiques au Luxembourg a été beaucoup moins bon que ce que le ministère de l'Éducation nationale a publiquement vanté dans un premier élan d'enthousiasme en 2023. Le taux d'échec est très faible dans les écoles européennes, mais les bacheliers de l'EIDE ont obtenu en 2023 le score le plus bas à leurs examens finaux par rapport à l'ensemble de l'Europe et se situaient même près de 10 points (67,80) en dessous de la moyenne européenne (77,02). Les raisons de cette situation nécessitent à nos yeux une analyse aussi détaillée que le taux d'échec élevé à l'examen final de l'ESG, surtout en 2024.

Deuxièmement, en raison d'une réforme complètement ratée du premier cycle de l'enseignement secondaire, les classes inférieures de l'ESG (de la 7e à la 5e) ont connu une énorme baisse des performances dans les matières principales chez les élèves les plus faibles. La réforme permet même de passer avec des notes gravement insuffisantes de 7e à 5e, sans que des incitations obligatoires soient créées pour que les élèves travaillent sur leurs points faibles. Le SEW/OGBL demande depuis longtemps des améliorations dans ce domaine.

Troisièmement, le rapport national sur l'éducation constate que les élèves des écoles européennes ont en moyenne un statut socio-économique plus élevé que les élèves de l'ESG. L'argument selon lequel les écoles européennes publiques pourraient réduire les inégalités en matière d'éducation n'est donc pas tout à fait solide: les élèves ayant un statut socio-économique plus élevé ont généralement de meilleures

chances de réussite scolaire que les élèves ayant un statut socio-économique plus faible.

Quatrièmement, le rapport national sur l'éducation n'aborde pas les compétences linguistiques des élèves. Les exigences de l'enseignement des langues sont certes moins élevées à l'ESG qu'à l'ESC («Classique»), mais tous les élèves de l'ESG peuvent néanmoins s'exprimer de manière appropriée en français, en allemand, en anglais et en luxembourgeois, à l'écrit comme à l'oral. C'est aussi pour cette raison que l'ESG est une bonne option.

Pour le SEW/OGBL, les écoles européennes publiques ont certes leur raison d'être, mais elles sont orientées vers une future carrière académique et ne conviennent donc pas à tous les élèves. De plus, le système scolaire national est en principe mieux adapté aux exigences linguistiques du marché du travail et offre aux élèves de nombreuses possibilités de formation. En fixant leur choix linguistique sans tenir compte de la réalité de la formation professionnelle luxembourgeoise et de nombreux secteurs du marché du travail luxembourgeois, de nombreux élèves s'interdisent l'accès au monde professionnel national en cas d'échec dans le système scolaire public européen.

Pour le SEW/OGBL, la seule solution pour éliminer l'injustice dans l'éducation ne peut pas être la création de toujours plus d'écoles européennes publiques. Le système scolaire national ne devrait pas être négligé par le ministère de l'Education nationale: Une réforme du cycle inférieur de l'ESG est urgente et devrait être planifiée et mise en œuvre en concertation avec tous les acteurs concernés■

Les enseignants ne pratiquent pas les redoublements interdits et ne prennent pas de décisions à la légère en cas de prolongations

Le récent rapport sur la présentation «Analyse du parcours scolaire des élèves à l'aide d'indicateurs» de l'OEJQS ne correspond pas aux faits sur le terrain. Des déclarations telles que «les enseignants font échouer les élèves malgré l'interdiction» donnent la fausse impression que les enseignants enfreignent arbitrairement les dispositions légales et décident à la légère des prolongations pour les élèves. Cela ne correspond pas à la réalité.

La loi scolaire de 2009 prévoit que les prolongations à l'école primaire ne sont possibles qu'à la fin d'un cycle. Dans la pratique, les prolongations ne peuvent donc être décidées qu'à la fin du cycle 2.2 (ancienne 2e année scolaire) et au cycle 3.2 (ancienne 4e année scolaire). Comme l'a expliqué le premier conseiller d'Etat devant la commission parlementaire compétente, ce n'est que dans certains cas exceptionnels, à savoir pour 0,4 à 0,6 pour cent des élèves, qu'une prolongation est décidée après la première année du cycle. Cette décision n'est pas prise à la légère, mais en «équipe pédagogique» et uniquement en étroite concertation avec la direction et avec l'accord des parents. Dans de nombreux cas, la question de la prolongation émane même des parents.

Les discussions récentes ignorent le véritable problème du système éducatif. Dans de nombreux cas, les ressources et les structures de soutien nécessaires pour aider les élèves de manière individuelle font défaut. Lorsqu'une école doit choisir entre un faible nombre d'élèves par classe et des mesures de soutien en raison de l'application de son contingent dans son organisation scolaire, cela se fait au détriment des plus faibles de l'école.

Il convient de relativiser l'argument selon lequel il est scientifiquement prouvé que les prolongations n'apportent rien. Il s'agit également d'un sujet controversé dans le monde scientifique, et les recherches ne sont pas toujours claires. Ainsi, différentes études montrent que, surtout chez les jeunes enfants, les prolongations permettent aux élèves de rattraper leur retard scolaire. En tant que SEW/OGBL, nous nous opposons à un rejet global de la mesure de prolongation.

En effet, les rapports sur l'éducation récemment rédigés montrent que malgré la suppression de la retenue et l'introduction de la prolongation, les injustices éducatives persistent et s'aggravent même au Luxembourg. L'expérience du cycle inférieur de l'ESG, où le redoublement n'est plus prévu jusqu'en 5e, est également éloquente.

L'injustice éducative se produit avant même que l'enfant n'ait mis un pied à l'école, et l'école ne peut pas relever ce défi à elle seule. Un consensus et un effort de l'ensemble de la société sont nécessaires pour rendre l'école plus juste.

Dans le quotidien de l'école, les enseignants agissent de manière pragmatique et non en fonction d'idéologies. Ils sont tous les jours devant leur classe et doivent trouver des solutions concrètes à des problèmes concrets chez des élèves concrets.

Nous lançons un appel à la politique pour qu'elle se concentre sur les véritables problèmes. L'argent économisé par une éventuelle réduction des prolongations pourrait par exemple être mis à disposition des écoles pour mettre en place des mesures d'aide aux élèves.

Nous attendons un débat équilibré sur le travail des enseignants. La réalité dans les salles de classe est complexe et les enseignants font chaque jour de leur mieux pour s'occuper de chaque enfant dans la mesure du possible – malgré toutes les faiblesses du système■

Réception du Nouvel An aux CFL

Le 6 janvier 2025, le président du conseil d'administration des CFL, Jeannot Waringo, ainsi que le directeur général des CFL, Marc Wengler, ont invité une délégation du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL à la réception du Nouvel An..

La délégation du syndicat des chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband était composée de son président, Georges Melchers, du président de la délégation centrale, Patrick Vansteenkiste, ainsi que de David Arlé, Gaby Birtz, Josy Bourggraff, Jos Glesener, André Marques De Paiva et Jérôme Semedo Moreira.

D'entrée de jeu, le président du conseil d'administration des CFL, Jeannot Waringo, a profité de l'occasion pour remercier les participants pour leur bonne collaboration au cours de l'année écoulée.

Au cours de la réception, les thèmes suivants ont notamment été brièvement abordés

—— L'importance du travail syndical

Surtout dans la période actuelle, nous devons motiver à nouveau les jeunes à adhérer à un syndicat. C'est la seule façon d'obtenir des revendications fortes, car sans le soutien nécessaire de la base, il est difficile de faire valoir ces revendications.

—— Manque de personnel

Dans plusieurs départements, le manque de personnel est criant. C'est notamment le cas à l'EI, où l'on manque de contrôleurs, au MI, où l'on recherche d'urgence du personnel pour la construction des voies, et à l'AV, où l'on espère que la situation critique en matière de personnel d'accompagnement des trains se résoudra prochainement grâce aux classes francophones actuellement en formation.

—— Situation du bus

Dans le département bus, le taux d'absence pour maladie est actuellement bien supérieur à la moyenne des CFL. Les circonstances qui entourent cette situation préoccupent également fortementnotre syndicat. Pour faire face à cette évolution, un entretien aura lieu prochainement avec la nouvelle directrice D/EF, Sophie Lacour, à ce sujet. A cette occasion, nos représentants présenteront un document dans lequel ils souhaitent proposer des solutions à Mme Lacour.

—— Prime d'exploitation

Le directeur général des CFL, Monsieur Marc Wengler, nous a fait savoir que plusieurs discussions avaient déjà eu lieu à ce sujet avec des représentants du ministère de la Mobilité et des Travaux publics et qu'une entrevue avec la ministre compétente, Yuriko Backes, était prévue prochainement. Cette prime pourrait, selon notre syndicat, contribuer à redonner de l'attractivité à certaines catégories professionnelles au sein des CFL.

—— Commission paritaire, formation des îlots

Pour finir, le thème de l'IG 15 (service d'astreinte) a été brièvement abordé. A la fin de l'année dernière, nous avons soumis au directeur du personnel des CFL un catalogue de revendications qui sera discuté cette année.

La convocation de la commission paritaire est urgente, car des adaptations au statut du personnel des CFL sont indispensables.

Le nombre croissant de collaborateurs étrangers, pourtant absolument nécessaire pour assurer le fonctionnement de l'entreprise à l'avenir, entraîne la formation d'«îlots». Il convient, à notre avis, de lutter contre cet état de fait. L'objectif doit être que chacun s'adresse à chacun, quelle que soit sa langue maternelle■

L'entretien annuel: un levier pour le développement et la formation, pas un outil de stigmatisation et encore moins pour un licenciement!

des raisons de service, je n'ai pas eu le temps de me familiariser avec le nouvel outil de gestion que notre entreprise a récemment mis en place. Malheureusement, cette lacune s'est reflétée dans mon évaluation, qui est bien en deçà de ce que j'espérais. Maintenant, j'ai peur que cet entretien, censé être un levier pour mon développement et ma formation me porte préjudice. Qu'est-ce que je peux faire? » Marc Bernard, 46 ans, 12 ans à ce poste, père de 3 enfants

Dans le secteur financier, l'entretien annuel d'évaluation joue un rôle central dans la relation entre salarié et employeur. Nombre d'entre vous l'ont déjà vécu ou s'y préparerons prochainement.

Il est essentiel de rappeler que cet entretien doit rester fidèle à son objectif principal: faire le point sur le plan individuel de formation sur une base annuelle. Cet engagement conventionnel constitue un pilier crucial pour permettre à chaque salarié de renforcer ses compétences et de progresser dans sa carrière professionnelle. Et cet entretien ne doit servir à rien d'autre.

—— La formation: un droit et une priorité

L'entretien annuel est une opportunité unique pour identifier les besoins en formation de chaque salarié. C'est un moment privilégié pour discuter des compétences acquises, des axes d'amélioration et des aspirations professionnelles. D'ailleurs les conventions collectives sectorielles des banques et les assurances (article 31 de la CCT Banques et article 12 de la CCT Assurances) prévoient explicitement

que cet entretien doit permettre de mettre le plan individuel de formation à jour, afin d'adapter les compétences des salariés aux évolutions de leur poste et aux besoins futurs de l'entreprise et qu'il ne doit servir à rien d'autre.

—— Risque de stigmatisation

Certaines entreprises dévient de l'objectif initial de l'entretien annuel en le transformant en un outil de pression ou de sanction. Utiliser cet entretien pour classer les salariés comme «low performer» ou, pire encore, pour justifier des licenciements est une pratique inacceptable. Cela détourne complètement l'objectif de cet outil, qui doit rester axé sur le développement personnel et professionnel. Réduire un entretien d'évaluation à une simple étiquette de performance est non seulement injuste, mais également contre-productif. Les salariés rencontrant des difficultés ont généralement besoin de formations supplémentaires ou d'un accompagnement adapté, et non d'être stigmatisés.

Par ailleurs, certaines entreprises utilisent cet entretien comme base pour attribuer des bonus ou des augmentations. Il est important de rappeler que, pour les entreprises comptant plus de 150 salariés, ces critères relèvent de la codécision avec la délégation du personnel. Pour celles de moins de 150 salariés, l'attribution doit être précédée d'une consultation et d'un avis de la délégation, fondés sur une connaissance précise des circonstances et des critères.

—— Un cadre équitable et transparent

Pour garantir une utilisation juste et équilibrée de l'entretien annuel, il est essentiel de respecter les règles établies par la convention collective. Le dialogue entre le salarié et son manager doit rester constructif, basé sur des objectifs clairs, mesurables et atteignables. En aucun cas, cet entretien ne doit être l'occasion de justifier des mesures disciplinaires ou des licenciements.

—— Le rôle du syndicat: garantir les droits des salariés

L'OGBL veille à ce que les droits des salariés soient respectés dans toutes les entreprises du secteur financier.

Nous rappelons que l'entretien annuel doit rester un outil d'évaluation bienveillant, conçu pour encourager les salariés à progresser, à renforcer leurs compétences et à construire leur avenir professionnel. Toute tentative de détournement de cet outil pour mettre les salariés sous pression ou pour justifier des licenciements est fermement combattue par le syndicat et par les délégations OGBL au sein des entreprises.

—— En conclusion: un engagement pour la formation et le respect

L'entretien annuel est un moment crucial pour reconnaître les efforts des salariés, discuter des défis rencontrés et envisager des solutions concrètes pour leur développement. Il doit rester un outil au service des salariés, et non une « machine à classification » ou un prétexte pour marginaliser les collaborateurs. L'OGBL continuera à se battre pour que cet entretien soit utilisé à bon escient, dans l'intérêt des salariés et du dialogue social.

Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous avez des doutes ou des modifications, des ajouts ou des explications annexes à apporter en raison du déroulement de votre entretien d'évaluation, n'hésitez pas à contacter vos délégués OGBL en entreprise ou directement l'OGBL■

Secteur Financier

Pour une finance responsable au service des citoyens et de l'économie réelle

—— La régulation financière comme garant de stabilité et d'intérêt général

La finance doit impérativement se positionner comme moteur de l'économie réelle, tout en respectant des principes fondamentaux de durabilité, de responsabilité et de justice sociale.

La finance ne peut plus se limiter à maximiser les profits à court terme. Cette vision, défendue par UNI Finance, la fédération internationale des syndicats du secteur financier, est également au cœur des valeurs prônées par l'OGBL Secteur financier. La réforme CRR3 applicable depuis le 1er janvier 2025 introduit de nouvelles exigences prudentielles pour les banques européennes.

L'ABBL prévoit une triple onde de choc et invite à réduire, voire cesser cette inflation règlementaire.

La CSSF, en charge de la surveillance des banques, a récemment souligné l'importance d'une approche mesurée face à ces inquiétudes.

Cette position rejoint l'analyse de l'OGBL, selon laquelle les exigences de réglementations sont nécessaires pour garantir une finance stable et durable, tout en évitant des comportements spéculatifs risqués.

—— Une régulation pour renforcer la stabilité

Pour l'OGBL Secteur financier, une régulation solide est un pilier fondamental pour protéger non seulement les travailleurs du secteur, mais aussi les consommateurs et l'ensemble de l'économie. Les exigences introduites par Basel 3 ne doivent pas être perçues comme un frein, mais bien comme une garantie de résilience face aux crises.

De son côté, la CSSF rappelle que les impacts de ces règles sur les banques luxembourgeoises de détail restent modérés.

Certaines institutions y trouveront même un avantage en termes de solvabilité. En réalité, la plupart des banques disposent déjà de fonds propres supé-

rieurs aux minima réglementaires, garantissant leur capacité à soutenir l'économie réelle.

Contrairement aux affirmations de l'ABBL, ces mesures ne menacent pas le financement de l'économie.

—— Tirer les bonnes leçons du passé

Les crises financières de 2008 et de la dette souveraine en Europe ont montré les dangers d'une régulation laxiste. Ces événements ont entraîné des conséquences humaines et économiques dramatiques. L'OGBL Secteur financier rappelle qu'il est impératif de ne pas répéter ces erreurs.

De nombreuses banques, y compris certaines implantées au Luxembourg, ont survécu uniquement grâce à l'intervention des États et des contribuables. Les règles bâloises mises en œuvre par Basel 3 ne sont donc pas une contrainte arbitraire, mais une nécessité politique pour prévenir de futures crises.

—— Une finance au service de l'économie réelle et des citoyens

Pour l'OGBL Secteur financier, les banques doivent contribuer activement à une transition vers une économie durable et équitable. Cela implique de financer des projets responsables, de soutenir les PME, et de garantir un meilleur accès au logement, tout en respectant des normes sociales et environnementales élevées.

Les exigences de fonds propres renforcées permettent de limiter les prises de risques excessives et de garantir que la finance reste stable et prévisible, au service de l'intérêt général. Cette stabilité est essentielle pour préserver les emplois dans le secteur, protéger les consommateurs et favoriser une économie plus juste.

—— Un appel à un dialogue inclusif

En tant qu'organisation syndicale représentative des travailleurs du secteur financier, l'OGBL insiste sur l'importance d'un dialogue constructif entre les régulateurs, les banques, les syndicats et la société civile. La mise en œuvre de Basel 3 doit être inclusive, en tenant compte des spécificités de chaque institution et de l'impact potentiel sur les salariés.

—— Conclusion

Cette régulation n'est pas une contrainte, mais une opportunité pour bâtir un secteur financier plus résilient, au service de l'économie réelle et des citoyens. L'OGBL rappelle que la confiance et la durabilité doivent être au cœur de la finance. En adoptant une approche responsable et collaborative, nous pouvons éviter les erreurs du passé et construire un avenir où la finance contribue activement à une prospérité partagée et durable■

UNI Finance Europe et la place financière luxembourgeoise

UNI Finance Europe est une branche de UNI Europe, représentant 100 syndicats et 1,5 million de travailleurs dans les secteurs des banques centrales, de la banque et des assurances à travers l'Europe.

UNI Finance Europe s'engage à:

- Promouvoir le dialogue social au niveau européen.
- Protéger les droits des salariés face aux défis tels que la digitalisation, les restructurations et les changements réglementaires.
- Favoriser des emplois de qualité, des conditions de travail équitables et une rémunération juste.
- Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances dans le secteur financier.

Pourquoi UNI Finance Europe est incontournable:

- **Représentation européenne:** UNI Finance Europe réunit des syndicats de nombreux pays européens, lui permettant d'agir directement auprès des multinationales du secteur.
- **Force de négociation:** Par des accords-cadres européens, UNI Finance Europe influence les politiques des entreprises à l'échelle continentale, favorisant des standards sociaux élevés.
- **Vision future:** UNI Finance Europe anticipe les défis liés à l'intelligence artificielle, la transition écologique, et les nouvelles technologies, en veillant à ce que les employés ne soient pas laissés pour compte.

Lien avec la place financière luxembourgeoise: La place financière luxembourgeoise est un centre financier international majeur, accueillant de nombreuses filiales de multinationales. Grâce à son cadre juridique solide et à sa stabilité politique et économique, le Luxembourg est un lieu privilégié pour les entreprises souhaitant exercer leurs activités à l'échelle mondiale. En collaborant activement avec UNI Finance Europe, l'OGBL étend et renforce sa présence au-delà du Luxembourg, apportant ainsi des avantages significatifs aux travailleurs en garantissant des conditions de travail justes et équitables■

↑ *Sylvie Reuter*
Secrétaire centrale

↑ *Angélique Lazzara*
Secrétaire centrale adjointe

↑ *Nassima Berkouchi*
Secrétaire centrale adjointe

frontaliers allemands

Crédit d'impôt pour compenser la taxation des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs frontaliers

Une mesure fiscale inadmissible face à la nouvelle inégalité de traitement fiscal

La Chambre des députés a adopté le 11 décembre 2024 le projet de loi 8414 qui contient, outre une série de mesures fiscales visant à renforcer le pouvoir d'achat, que l'OGBL et le LCGB saluent expressément, également l'introduction d'un crédit d'impôt pour compenser l'imposition des heures supplémentaires des frontaliers allemands.

Les deux syndicats tiennent à rappeler une fois de plus que les heures supplémentaires sont exonérées d'impôts au Luxembourg, mais qu'en janvier 2024, le Luxembourg a accordé à l'Allemagne, par le biais d'un accord de consultation, le droit d'imposer les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs frontaliers au Luxembourg. Cette inégalité de traitement des travailleurs frontaliers allemands a été critiquée à plusieurs reprises par les syndicats, la dernière fois le 22 novembre 2024 dans le cadre d'une manifestation de protestation commune devant le ministère des Finances.

En acceptant purement et simplement la taxation des heures supplémentaires des frontaliers allemands, le gouvernement porte préjudice tant aux frontaliers concernés qu'aux entreprises qui les emploient. Outre la perte d'attractivité du Luxembourg pour les frontaliers allemands, la question se pose également de savoir dans quelle mesure ces derniers sont encore prêts à effectuer des heures supplémentaires.

Même si les syndicats OGBL et LCGB reconnaissent que le ministre des Finances a au moins essayé de proposer une solution rapide, celle-ci est inadmissible vu l'ampleur de cette problématique fiscale. Alors que le ministre des Finances estime que le crédit d'impôt de 700 euros maximum n'entraînera pas de charge financière supplémentaire pour 80% des frontaliers concernés, les deux syndicats représentatifs au niveau national estiment que ce n'est le cas que pour 35% d'entre eux en moyenne. En outre, le crédit d'impôt ne résout pas le problème de la surcharge administrative et de l'inégalité de traitement des frontaliers allemands ainsi que de l'imposition rétroactive qui a lieu depuis des mois pour les déclarations d'impôts non clôturées.

C'est pourquoi les syndicats continuent à demander une renégociation de l'accord de consultation avec l'Allemagne, ainsi que l'arrêt immédiat de l'imposition rétroactive, afin d'assurer l'égalité de traitement fiscal de tous les salariés qui effectuent des heures supplémentaires au Luxembourg.

Les syndicats OGBL et LCGB poursuivront leurs efforts pour mettre fin rapidement à cette nouvelle inégalité de traitement des travailleurs frontaliers■

← James Marsh
Secrétaire central

Convention fiscale franco-luxembourgeoise

L'OGBL poursuit ses démarches dans l'intérêt des frontaliers français

Après les sursis obtenus pour les années 2021 à 2023, la convention fiscale franco-luxembourgeoise devrait entrer en vigueur en 2025 pour l'année fiscale 2024.

Pour rappel, la méthode dite «du taux effectif» doit s'appliquer aux contribuables qui ont des revenus mixtes (français et luxembourgeois). Le système prévoit un crédit d'impôt (méthode de l'imputation) dans le cadre duquel seules les cotisations sociales seront déduites du revenu luxembourgeois à déclarer au titre du revenu mondial. Ensuite, l'impôt français sera calculé à partir de la totalité des revenus, duquel l'impôt déjà payé au Luxembourg sera retranché sous forme de crédit d'impôt censé neutraliser la charge fiscale française.

Nous rappelons les déclarations de l'ancien ministre français Bruno Lemaire qui avait déclaré publiquement que la convention n'aurait pas d'impact. Mais cette méthode n'est pas neutre et d'ailleurs, en 2020, lors de la tentative finalement avortée, certains contribuables avaient vu leur charge fiscale augmenter de quelques centaines à plusieurs milliers d'euros selon les cas.

Ceci devrait être le cas surtout si le revenu provenant du Luxembourg est «nettement supérieur au revenu médian et que le revenu français est beaucoup plus faible». Et cela risque de concerner de nombreux ménages frontaliers français ayant des revenus mixtes (salaires mais aussi pensions), sachant qu'une année cotisée en termes de pensions au Luxembourg équivaut financièrement en moyenne à 4-5 années en France!

Une étude d'impact a été commandée par le ministère des Finances en France, mais les résultats n'ont jamais été diffusés jusqu'à présent.

Suite à des échanges avec l'OGBL, la sénatrice française Silvana Silvestri a envoyé une lettre au nouveau ministre de l'Economie et des Finances pour attirer son attention sur le fait que l'étude d'impact promise en 2021 et renouvelée en 2024 n'a toujours pas été rendue publique. La neutralité promise ne peut donc pas être vérifiée, ni démontrée.

L'OGBL, qui est intervenu dès le début dans cette affaire, plaide pour la transparence et demande, au nom de l'équité fiscale, que cette étude d'impact soit publiée. De plus, l'OGBL souhaite que le nouveau ministre de l'Economie et des Finances respecte les engagements du gouvernement français sur la neutralité de l'application de la nouvelle convention■

↑
Christian Simon-Lacroix
Secrétaire central

Statut du travailleur handicapé

Une réforme fondamentale s'impose!

Cela fait désormais plus de 10 ans que le département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL réclame une réforme fondamentale du statut du travailleur handicapé. En 2016, à l'occasion la Journée internationale des personnes handicapées, le ministre du Travail de l'époque avait pourtant promis qu'il s'attellerait à une telle réforme. Les années ont passé, la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées (qui encadre le statut du travailleur handicapé), elle, n'a hélas toujours pas été sérieusement révisée.

—— Quelques améliorations ponctuelles au cours des dernières années

Certaines revendications ponctuelles du DTH ont certes été reprises entre-temps, du moins partiellement, mais on est encore loin du compte!

Parmi les améliorations apportées au cours des dernières années, le DTH salue notamment le fait d'avoir été entendu en ce qui concerne le Revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH). Depuis environ deux ans, les bénéficiaires n'ont en effet plus à rembourser les montants perçus s'ils reviennent « à meilleure fortune » comme on dit. Ce mécanisme scandaleux de restitution des sommes perçus — pourtant contraire au statut du travailleur handicapé — et qui prévaut toujours dans le cadre du REVIS, ne figurait pas initialement dans la loi. Il avait été introduit plus tard, en 2011, après la crise financière, dans le cadre des mesures d'austérité du gouvernement de l'époque.

Autre point de satisfaction du DTH survenu au cours des dernières années: la levée des barrières en ce qui concerne le « coup de pouce » de l'Etat pour faciliter l'entrée des travailleurs handicapés sur le 1er marché de l'emploi. Le « coup de pouce », c'est l'aide publique dont bénéficient les entreprises qui embauchent un travailleur handicapé. Initialement, cette aide n'était pas versée automatiquement aux entreprises qui engageaient un salarié en situation de handicap. En effet, une commission d'évaluation au sein de l'ADEM appréciait chaque dossier et accordait ou non cette aide en fonction du « manque à gagner » supposé pour l'entreprise, suivant en cela le handicap et la tâche à prester par le salarié handicapé. Si cette procédure pouvait en soi se justifier (pourquoi une entreprise toucherait-elle une aide pour un salarié handicapé qu'elle emploie mais dont le handicap n'handicape pourtant en rien son activité?), concrètement elle décourageait pourtant nombre d'entreprises à même songer à engager un travailleur handicapé. Désormais, chaque entreprise embauchant une personne ayant le statut de travailleur handicapé perçoit automatiquement une aide de l'Etat équivalente à 40% de son salaire.

—— L'assistance à l'inclusion professionnelle n'est que l'ombre du Jobcoaching promu par le DTH

On peut encore citer une petite amélioration mise en œuvre au cours des dernières années, même si elle est encore loin de satisfaire totalement le DTH. Il s'agit de l'introduction, en 2019, d'une mesure d'assistance à l'inclusion professionnelle. De quoi s'agit-il? Pour commencer, il faut être conscient que les contraintes auxquelles un travailleur handicapé doit faire face peuvent évoluer dans le temps, soit en raison d'une éventuelle maladie évolutive dont il souffre, soit tout simplement en raison de son vieillissement. C'est là qu'intervient l'assistant à l'inclusion introduit en 2019. Sa mission: 1) évaluer la situation de travail et les besoins spécifiques du salarié handicapé, 2) identifier les besoins de l'employeur et du personnel de l'entreprise, 3) établir un projet individualisé d'inclusion comprenant en général un réaménagement du lieu de travail en vue d'une inclusion durable du salarié handicapé.

Il s'agit là assurément d'un premier pas dans la bonne direction, mais qui reste largement insuffisant. Tout d'abord, en l'état, les démarches à effectuer pour pouvoir bénéficier d'un tel assistant à l'inclusion s'avèrent relativement lourdes.

Ensuite, le nombre d'heures d'assistance à l'inclusion dont peut bénéficier un travailleur handicapé au cours de toute sa carrière sont strictement limitées et la plupart du temps insuffisantes.

Par ailleurs, le dispositif de l'assistance à l'inclusion ne concrétise en réalité qu'un aspect d'un concept plus large développé et revendiqué par le DTH depuis 2010 déjà, sous le nom de « Jobcoaching ». A côté du versant « assistance du salarié handicapé déjà employé dans une entreprise », le Jobcoaching proposé par le DTH prévoit également, en amont, un volet visant à préparer les travailleurs handicapés à pouvoir occuper plus tard un emploi sur le 1er marché de l'emploi et un autre volet d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur recherche d'emploi. Ces deux dimensions font aujourd'hui cruellement défaut.

—— Les chantiers prioritaires pour une meilleure inclusion sur le marché de l'emploi

Autre grand manquement dans la loi actuellement: il n'existe pas de statut d'apprenti handicapé. Le DTH revendique avec force l'introduction d'un tel statut à l'instar du statut de salarié handicapé et des possibilités qu'il offre (mise à disposition par l'Etat d'équipements spécifiques adaptés). La création d'un tel statut contribuerait fortement à l'inclusion, en permettant plus facilement à de jeunes travailleurs handicapés d'accéder au 1er marché de l'emploi. Actuellement, les jeunes qui présentent un handicap et qui aspirent faire un apprentissage sont condamnés à dénicher une belle âme employeuse disposée non seulement à les accueillir dans son entreprise, mais en plus à leur financer elle-même le matériel requis.

Parmi les points à réformer dans la loi actuelle, figure pour le DTH aussi prioritairement le système de contrôle du respect des quotas de salariés handicapés par entreprise, tels que le prévoit la loi. En principe, les entreprises sont en effet tenues par la loi d'embaucher un certain nombre de salariés handicapés. Ainsi, les établissements publics (Etat, communes, chemins de fer...) doivent employer à temps plein 5% de salariés handicapés par rapport à leur effectif total. Quant aux entreprises privées, elles sont tenues d'occuper au moins un salarié handicapé à temps plein à partir de 25 salariés, 2% de leur effectif total à partir de 50 salariés et 4% à partir de 300 salariés. Or, dans la réalité, force est de constater que ces quotas ne sont ni respectés ni même contrôlés. L'Etat n'est aujourd'hui même pas capable d'indiquer le nombre de travailleurs handicapés qu'il occupe lui-même. C'est dire! Pour le DTH, le gouvernement pourrait s'inspirer ici du modèle français dans lequel une entreprise qui se dérobe à son obligation en termes de quotas se voit contrainte, soit de sous-traiter une partie de son activité à un atelier protégé, soit de contribuer financièrement à un fonds dédié à l'inclusion dans le travail des salariés handicapés.

Enfin, le DTH revendique également depuis quelques années une reconnaissance transfrontalière des différents statuts de travailleurs handicapés, du moins à l'intérieur de la Grande Région. Pour le DTH, il n'est pas acceptable qu'une personne reconnue travailleur handicapé en Belgique, en France ou en Allemagne et qui vient travailler au Luxembourg, ne se voit pas reconnaitre son statut de travailleur handicapé et doive à nouveau parcourir laborieusement toute la procédure au Luxembourg pour être enfin reconnu travailleur handicapé. Il va sans dire, pour le DTH, que cette reconnaissance devrait également être réciproque entre les différents pays■

↑
Joel Delvaux
Secrétaire syndical

sections locales

DBRH: La section était présente au Monument National des Mineurs le 4 décembre 2024, jour de la Ste-Barbe.

VOLMERANGE-LES-MINES: Le 1er décembre 2024 a eu lieu le Noël des enfants à Knutange organisé par la section des frontaliers OGBL de Volmerange-Les-Mines. Au programme: Un magnifique spectacle de magie qui a enchanté petits et grands. Une belle journée placée sous le signe de la joie et du partage.

MUSEL-SAUER: Le comité de la section a tenu une réception pour le nouvel an au restaurant «Savory» à Grevenmacher. Comme chaque fin d'année, la section a remis des chèques de dons à diverses associations.

MUSEL-SAUER: Le 30 novembre la section Musel-Sauer a organisé pour leurs membres un afterwork au «Café New Rive Gauche» à Grevenmacher avec une visite du St. Nicolas.

agenda

date	heure	section	évènement
18/02	19h	Frontaliers belges	Visio-conférence fiscale sur les réseaux sociaux
27/02	18h30	Uelzecht/Mess	Séance d'information sur les pensions 📍 Hall polyvalent à Schifflange
09/03	11h00	Norden	Fête des jubilaires 📍 Restaurant «Kaell» à Warken
22/03		Musel-Sauer	City-Trip 📍 Düsseldorf

UELZECHTDALL: La section Uelzechtdall a tenu son assemblée annuelle des membres le 7 décembre 2024 à Helmdange.St. Nicolas était de visite à cette occasion.

DBRH: Le 15 janvier 2025 la section a organisé à Dudelange au Hall polyvalent le pot de nouvel an pour les membres de la section DBRH de l'OGBL.

OGB·L
Sektioun Uelzecht/Mëss

PENSION ??
QUE SE PASSE-T-IL ??
VIENS EN PARLER AVEC NOUS!

LA SECTION UELZECHT/MESS DE L'OGBL INVITE À UNE AGRÉABLE SOIRÉE DE DISCUSSIONS SUR LES PENSIONS

27.02.2025
JEUDI
18:30

ORATEUR:
PITT BACH
MODÉRATEUR:
DAVID ANGEL

« NOUS TE SOUHAITONS UNE PENSION BIEN MÉRITÉE ».

Il y aura à boire et à manger.

Pour des raisons d'organisation nous vous prions de bien vouloir vous inscrire chez Junckel Alain:

621 615 533
54 05 45-121

Après avoir travaillé toute une vie, on se réjouit du moment où on pourra profiter d'un peu de repos. À juste titre !!! Actuellement des discussions circulent au Luxembourg sur une réforme potentielle en ce qui concerne les pensions. Quelles seraient les conséquences de cette reforme pour chacun de nous? Et également pour la jeunesse?

AU HALL POLYVALENT
RUE DENIS NETGEN L-3858 SCHIFFLANGE

Düsseldorf
22 mars 2025
City Tour

OGB·L
Sektioun Musel-Sauer

Prix p.p.
45€ non-membre
35€ membre-OGBL

Programme

La grande ville rhénane est l'une des destinations les plus prisées pour le shopping et les promenades en ville. Parmi les adresses sans doute les plus connues pour le shopping exclusif, on trouve les Schadow Arkaden, le Sevens, la KÖ-Galerie et la Königsallee.

07:00 Départ au Parking Laangwiss
rue de la Moselle
L-6494 Grevenmacher

07:15 P&R Wasserbillig-Mesenich

Après l'arrivée: Temps libre à Düsseldorf

18:00 Départ à Düsseldorf

Inscription chez Sylvie Schroeder: schroeder.sylvie@pt.lu jusqu'au 5 mars

Après la confirmation de notre part, veuillez verser le montant du voyage sur le compte de la section OGB-L Musel-Saue **BCEE IBAN LU 70 0019 4255 9599 6000 avec la mention „Voyage à Düsseldorf"**ou via Payconiq QR Code jusqu' au plus tard le 8 mars 2025. Votre participation est uniquement confirmée à partir de la réception du montant.

OGB·L

info

Simplification des procedures, modernisation et digitalisation des declarations d'impôt

Nous vous informons que l'administration des contributions directes (ACD) lance en mars 2025 son projet de «déclaration d'impôt simple pré-remplie». Il s'agit d'une déclaration d'impôt pré-remplie par l'administration avec les informations reçues de la part des employeurs et des institutions gouvernementales (ADEM, CAE, CNAP, FNS).

Ce projet ne s'adresse pas à tout le monde. Les personnes qui y sont éligibles sont les contribuables qui ont l'obligation de déposer une déclaration pour l'impôt sur le revenu, mais qui ont **uniquement des revenus «salaire et/ou pension» avec minimum forfaitaire pour les dépenses spéciales, sans aucunes dépenses à déduire. C'est-à-dire, des contribuables qui n'ont pas d'emprunt immobilier, de crédit personnel, d'assurance-vie, etc.**

Les personnes éligibles seront choisies par l'administration elle-même.

DÉROULEMENT

3 MARS 2025 Une lettre d'invitation volontaire à la déclaration simple pré-remplie sera envoyée aux personnes éligibles.

7 AVRIL 2025 Dernier délai pour les contribuables concernés pour répondre:

OUI

> signer la lettre et marquer accord
> envoyer le document à l'administration

> Tout contribuable ayant répondu avant le 7 avril favorablement à l'invitation, recevra, à partir du 5 mai 2025, la proposition de déclaration simple pré-remplie à vérifier.

En cas d'accord uniquement, celle-ci sera à signer et à renvoyer à l'administration des contributions.

En cas de désaccord (déclaration incorrecte ou incomplète), le contribuable devra comme pour les années précédentes, choisir le mode de remplissage ou d'envoi avec les changements via: MyGuichet.lu ou formulaire version papier.

NON ou PAS DE REPONSE

Le contricuable pourra choisir comme pour les années précédentes, le mode de remplissage ou d'envoi via: MyGuichet.lu ou formulaire version papier.

Pour tous les autres contribuables, c'est-à-dire tous ceux qui ne sont pas concernés par ce projet et qui n'auront donc pas reçu d'invitation de la part de l'administration des contributions:

NOUVELLE DATE DE MISE A DISPOSITION DES FORMULAIRES: 1er lundi d'avril à savoir le 7 avril 2025

REMPLISSAGE GRATUIT DE VOTRE

DÉCLARATION D'IMPÔTS

Attention :
Date-limite pour la remise des déclarations d'impôts **auprès de l'OGBL** afin de les faire remplir: **8 décembre 2025.**
Dernier delai pour la remise des déclarations d'impôts **auprès de l'administration des contributions: 31 décembre 2025.**

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance (SICA) propose aux membres de l'OGBL un service gratuit pour compléter leurs déclarations d'impôt (pouvant comprendre jusqu'à 2 revenus provenant de locations au maximum).

Attention: Il n'est pas possible de fixer un RDV pour remplir votre déclaration d'impôts.
Le service «déclarations d'impôts» est centralisé dans les agences **Esch-sur-Alzette**, **Luxembourg** et **Diekirch**.

Afin de vous éviter de longues attentes, nous vous prions de déposer ou d'envoyer votre déclaration d'impôts avec **uniquement des copies des pièces justificatives,** de préférence aux agences

OGBL Service déclarations d'impôts
42 rue de la Libération
L-4210 **Esch-sur-Alzette**

OGBL Service déclarations d'impôts
31 rue du Fort Neipperg
L-2230 **Luxembourg**

OGBL Service déclarations d'impôts
14 route d'Ettelbruck
L-9230 **Diekirch**

Lundi – vendredi de 8h00–12h00 et 13h00 – 17h00

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

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

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

OGBLinfo

PARAMÈTRES SOCIAUX | SOZIALPARAMETER | SOCIAL PARAMETERS | PARÂMETROS SOCIAIS

Valables au 1er janvier 2025 – Taux indiciaire: 944,43 Impressum: Informatiouns- a Berodungsservice vum OGBL | BP 149 - L-4002 Esch/Alzette

1. MINIMA ET MAXIMA COTISABLES EN €			
Salaire social minimum mensuel (SSM)			2.637,79
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	salaire mensuel
à partir de 18 ans accomplis non qualifié	100%	15,2473	2.637,79
de 17 à 18 ans	80%	12,1979	2.110,23
de 15 à 17 ans	75%	11,4355	1.978,34
à partir de 18 ans accomplis qualifié	120%	18,2968	3.165,35
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		3.429,13
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			13.188,96

2. ASSURANCE MALADIE EN €		
Indemnité funéraire		1.227,76
Participation patient au séjour à l'hôpital	par jour	25,50
Participation patient admis en place de surveillance ou hôpital de jour	par jour	12,75
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle – en traitement ambulatoire	par jour	12,75
Montant journalier de séjour en cure pris en charge – cure thermale	par jour	61,39
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire		79,84

3. ASSURANCE PENSION EN € – (Pensions nouvelles 2023)		
Majorations forfaitaires 40/40		636,15
Pension minimum personnelle		2 293,55
Pension minimum de conjoint survivant		2 293,55
Pension minimum d'orphelin		626,40
Pension personnelle maximum		10 618,30
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)		81,65
Seuil de revenu en matière d'anti-cumul		879,26
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)		1 698,93
Forfait d'éducation (art.3)	par enfant/par mois	86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°)	par enfant/par mois	148,45

4. PRESTATIONS FAMILIALES EN €		
a) Allocations familiales		
Nouveau système (à partir du 1er août 2016)	par enfant/par mois	299,86
Ancien système (montants pour enfants ouvrant déjà droit à l'allocation familiale avant le 1er août 2016)		
par enfant faisant partie d'un groupe familial d'1 enfant	par mois	299,86
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 2 enfants	par mois	336,31
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 3 enfants	par mois	389,67
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 4 enfants	par mois	416,40
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 5 enfants	par mois	432,36
Majoration d'âge par enfant âgé de 6 à 11 ans		22,67
Majoration d'âge par enfant âgé de 12 ans et plus		56,57
Allocation spéciale supplémentaire		200,00

4. PRESTATIONS FAMILIALES SUITE en €

b) Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)

de 6 à 11 ans	115,00
12 ans et plus	235,00

c) Allocation de naissance (3 tranches)

montant par tranche	580,03

d) Congé parental

revenu de remplacement correspondant au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois avant congé parental

	Par heure	Par Mois[1)]
Minimum	15,25	2.637,79
Maximum	25,41	4.396,32

5. REVENU D'INCLUSION SOCIALE (REVIS) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES EN € [2)]

Allocation d'inclusion (par mois) - par adulte	925,36
- par enfant	287,30
- majoration par enfant, pour un ménage monoparental	84,91
- forfait pour les frais communs du ménage	925,36
- majoration forfaitaire pour un ménage avec un ou plusieurs enfants	138,84

Mesures transitoires : Montant REVIS par mois pour communautés domestiques visées à l'article 49 (3) de la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au REVIS

- personne seule	1.849,29
- communauté domestique de deux adultes	2.774,08
- par adulte supplémentaire	529,17
- par enfant	168,21
Revenu pour personnes gravement handicapées	1.850,71
Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées	842,81

Allocation de vie chère / Complément prime d'énergie (par an)	Allocation de vie chère	Prime d'énergie	Prime d'énergie réduite
- une personne seule	1.817,00	600,00	300,00
- communauté domestique de deux personnes	2.272,00	750,00	375,00
- communauté domestique de trois personnes	2.727,00	900,00	450,00
- communauté domestique de quatre personnes	3.182,00	1.050,00	525,00
- communauté domestique de cinq personnes et plus	3.637,00	1.200,00	600,00
Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi d'une AVC / PE complète			
– pour une personne	2.644,40	3.305,50	3.437,72
Limite supérieure du revenu annuel augmentée			
- pour la deuxième personne	1.322,20	1.652,75	1.718,86
- pour chaque personne supplémentaire	793,32	991,65	1.031,31

Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire montant forfaitaire de base REVIS	90,00
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire RPGH	90,00

6. ASSURANCE DEPENDANCE (en €)

Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins		
– à séjour continu	par heure	68,09
– à séjour intermittent	par heure	75,89
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	par heure	93,25
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires	par heure	88,23
Montant maximal des prestations en espèces	par semaine	262,50
Abattement assiette cotisable - 25% SSM non qualifié de 18 ans		659,45

1) Congé parental à temps plein pour un contrat de travail à temps plein au cours de 12 mois avant congé parental
2) versés sous conditions de ressources

Empreinte: OGBL Service Information, Conseil et Assistance | BP 149 - L-4002 Esch/Alzette

Ne pas attiser la jalousie alimentaire, s'il vous plaît!

Dans un article d'une page entière paru dans le Tageblatt du 6 janvier, intitulé «Die Zwei-drei-Klassen-Gesellschaft», CM a involontairement attisé une brutale envie de nourrir les autres dans l'une des matières sociales les plus difficiles: les pensions et les retraites. Même pour moi, avec ma longue expérience, des comparaisons entre des données sélectionnées dans différentes statistiques peuvent conduire à des conclusions erronées!

Il est alors trop facile de comparer des pommes et des poires et le malentendu (la désinformation) est irréparable!

Dans cet article, j'essaie de démystifier et de dépolitiser à peu près toute la problématique!

La condition préalable est l'acceptation de certains faits, comme par exemple,

1. que la moyenne mathématique entre la pension la plus basse et la pension la plus élevée ne donne jamais que la valeur moyenne entre ces deux extrêmes. La moyenne ainsi obtenue n'est pas affectée, voire inchangée, lorsque 80, voire 99% de toutes les pensions sont proches de la valeur maximale.

   Il en va de même dans le sens inverse, lorsque 80, voire 99% de toutes les pensions sont proches de la valeur la plus basse.

2. que chaque pension n'est jamais que le reflet de la carrière professionnelle d'un salarié, c'est-à-dire la somme des salaires, traitements et primes sur lesquels ont été prélevées des cotisations pour l'assurance pension.

   Dans le régime général, qui était exclusivement prévu pour le secteur privé jusqu'au 31 décembre 1998, tous les salariés sont assurés contre la vieillesse et l'invalidité s'ils sont déclarés par leur(s) employeur(s) respectif(s) au CASS (Centre d'Affiliation de la Sécurité Sociale) pour au moins 64 heures par mois.

C'est à partir de là que toute comparaison avec les salariés à temps plein travaillant 173 heures par mois (40 heures par semaine) commence à devenir problématique!

Les salariés cités en premier lieu, dont plus de 60% sont des femmes, qui ne peuvent pas non plus se prévaloir d'une carrière d'assurance complète, sont également très nombreux à percevoir une faible pension.

Le fait qu'un bénéficiaire du salaire minimum reçoive, après 40 années d'assurance, 5/6 de son salaire final (le salaire minimum augmenté de 10%) sous forme de pension ne le console pas! En effet, avec 2 418 € bruts, cette pension est à peine supérieure à la pension minimale de 2 293,55 € fixée par la loi en cas de justification de 40 années d'assurance.

Ce retraité bénéficie également d'une pension dynamique, c'est-à-dire, sans cotisation supplémentaire, d'une adaptation régulière et automatique à l'évolution générale des salaires par le

biais du «facteur d'ajustement» redéfini chaque 1er janvier, ainsi que des adaptations légales de l'indice.

Malgré cette règlementation généreuse, il n'en reste pas moins que les «petits» salaires génèrent de «petites» pensions.

3. qu'à partir du 1er janvier 1999, le régime spécial exclusif, très envié à l'époque et, semble-t-il, encore aujourd'hui, avec la pension de retraite 5/6 pour les fonctionnaires publics, lisez fonctionnaires de l'État, fonctionnaires communaux et agents statutaires des chemins de fer, appartient au passé.

   Cela signifie que les pensions des fonctionnaires et des agents statutaires CFL engagés après cette date limite seront calculées après 40 ans d'assurance selon le régime général du secteur privé applicable à tous les autres travailleurs.

4. qu'il n'y a qu'une seule exception, à savoir pour les fonctionnaires issus de la «carrière supérieure», c'est-à-dire les hauts fonctionnaires qui, après des études universitaires complètes, se sont mis au service du pays et de ses citoyens.

   Il s'agit principalement des directeurs administratifs, des conseillers d'État, des médecins de contrôle, des juges, des procureurs, des directeurs d'école, des professeurs, des juristes, des architectes, des ingénieurs civils et des spécialistes titulaires d'un master ou d'un doctorat. Ils représentent actuellement plus de la moitié des 21 400 fonctionnaires de l'État.

   Pour eux, il n'y a pas de plafond de cotisation, de sorte qu'ils auront droit à l'avenir à une pension de plus de 10.000 € après 40 ans d'assurance.

   Ainsi, toute comparaison non nuancée avec une moyenne statistique est en soi une grave erreur méthodologique au détriment des salariés du secteur privé.

5. que dans le secteur privé aussi, les universitaires et les diplômés de l'enseignement supérieur font partie des hauts salaires, même si le nombre de ces salariés est plutôt faible, sauf dans les banques, les compagnies d'assurance et chez ArcelorMittal, car la plupart d'entre eux sont actifs dans le secteur privé en tant qu'indépendants.

   Les revenus réels de ces derniers, qui sont également affiliés au régime général de la CNAP (Caisse Nationale de l'Assurance Pension), resteront à jamais secrets, car ils ne cotisent que jusqu'à un plafond de 5 fois le salaire social minimum fixé par la loi, ce qui rend toute comparaison par avance absurde.

   De même, le nombre de ces hauts salaires qui bénéficient d'une assurance retraite complémentaire financée ou cofinancée par leur employeur ou qui reçoivent de leur ancien employeur une indemnité de départ garantie par contrat (golden handshake) ou des parts du capital social sous forme d'actions ou de certificats de participation restera à jamais un secret bien gardé.

   Je me contenterai ici d'évoquer «pour mémoire» ce qui se passe dans le sport, la culture et le secteur des loisirs.

   Celui qui est encore jaloux de l'augmentation des retraites de nos hauts fonctionnaires auprès de l'État, dont notre pays a tant besoin, est déconnecté de la réalité et devrait regarder un peu plus loin que le bout de son nez. Peut-être sera-t-il pacifié en sachant que ces hommes et ces femmes, qui ne peuvent normalement prendre leur retraite qu'à 65 ans, sont les meilleurs contribuables avec 2.350 à 3.660 € par mois (selon la tranche d'imposition 2 ou 1a) ainsi que les meilleurs cotisants à la caisse d'assurance maladie, à l'assurance dépendance et au Fonds pour l'emploi.

6. que la fable selon laquelle chaque fonctionnaire d'État, fonctionnaire communal et agent statutaire CFL ayant occupé un emploi fixe dans le secteur public avant le 1er janvier 1999 recevait, après 40 ans de service, 5/6 entiers de son dernier salaire en guise de pension, a pris fin au plus tard lors de l'introduction d'un demi, puis d'un 13e mois entier de salaire dans le secteur public, puisque cette allocation a été déclarée comme ne donnant pas droit à une pension.

   De même, ces pensionnés sont exclus de l'allocation de fin d'année prévue par le régime général, qui s'élève à 960 € pour 40 années d'assurance!

7. Il aurait dû être normal que les fonctionnaires mentionnés au point 6) ci-dessus restent en possession de leurs droits acquis dans un régime transitoire!

Pacta sunt servanda!

Mais ce n'était pas le cas dans le premier projet de loi du gouvernement CSV-LSAP de l'époque.

C'est pourquoi les deux syndicats de cheminots, la FNCTTFEL et le Syprolux, ont appelé à une grève de 48 heures dans les chemins de fer les 18 et 19 janvier 1998. Cette grève s'est déroulée avec succès et le projet de loi correspondant a été amélioré dans notre sens!

Comme le gouvernement persistait à vouloir supprimer le régime des pensions publiques, les syndicats précités ont appelé, cette fois avec la CGFP et la FGFC, à une action de grève de 24 heures élargie à l'ensemble de la fonction publique et à une grande manifestation sur le «Knuedler» le 21 juin 1998.

Mais ce dernier appel des syndicats de la fonction publique a été ignoré par les députés de la majorité qui ont voté le même jour à la maison communale de la ville de Luxembourg la suppression du système de pension unique pour la fonction publique.

Josy Konz,
Président d'honneur du FNCTTFEL-Landesverband

#hereforyou

Malade en vacances

Puis-je récupérer mes jours de congé?

« Si vous tombez malade pendant votre congé, vous pouvez bien sûr récupérer ces jours en envoyant un certificat de maladie à votre employeur dans le délai prévu par le Code du travail. Il est donc d'autant plus important de contrôler votre fiche de paie. Si vous avez un doute, n'hésitez pas à nous contacter. »
Andrea, conseiller SICA/OGBL

Vous avez d'autres questions?

Contactez notre Service Information. Conseil & Assistance (SICA)
(+352) 2 65 43 777 **contact.ogbl.lu**

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

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

* Offre sans obligation d'achat.

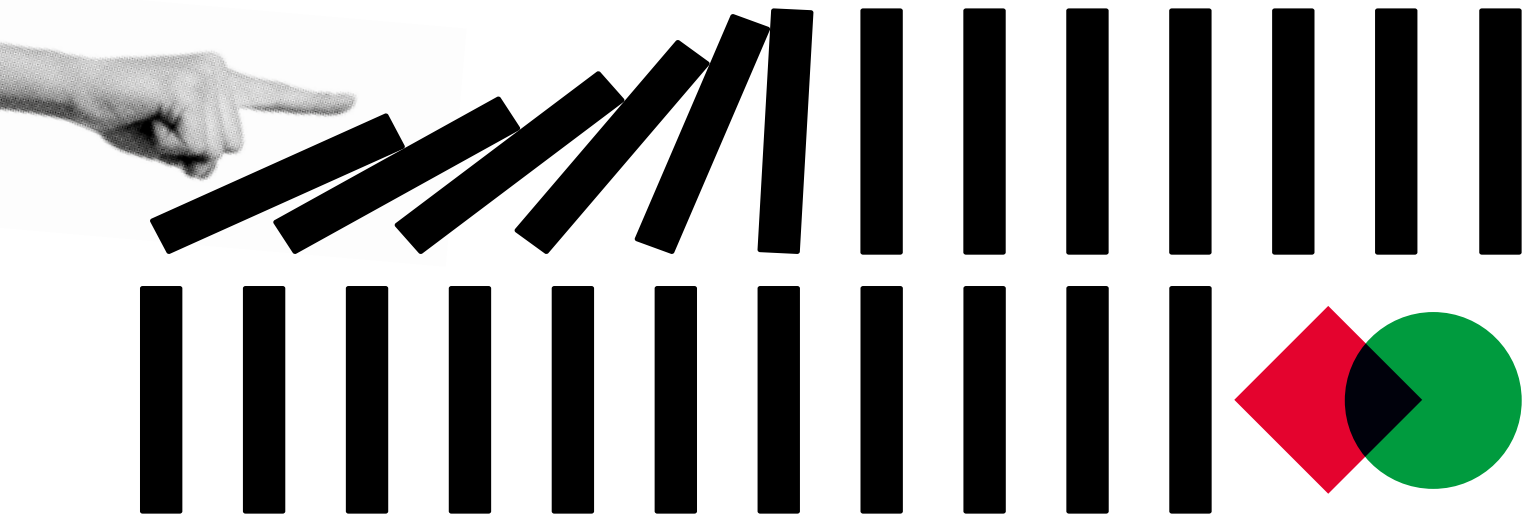
- La version numérique du journal tous les jours
- Le samedi, la version imprimée du journal
- Un accès illimité au site web

Inscrivez-vous sur ogbl.editpress.lu

OGB·L LE SYNDICAT · Tageblatt LËTZEBUERG · Le Quotidien INDÉPENDANT LUXEMBOURGEOIS

Pour toutes questions : Tél. +352 54 71 31-1 / abo@editpress.lu

Mes droits en danger



Ne nous laissons pas faire!

frontsyndical.lu

OGB·L • LCGB

PERIODIQUE
POST LUXEMBOURG
Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG
PORT PAYÉ
E9OGBL