aktuell

#2 2025 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGB·L

DOSSIER
Programme 1er Mai

Après un Congrès offensif...

L'OGBL en ordre de bataille face aux attaques du gouvernement

aktuell

#2 2025 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

- Édito P 3
- Snapshot P 4-5
- Focus P 6-33
  - → Retour sur le 9e/XXXIVe Congrès national ordinaire de l'OGBL: discours de la présidente, priorités pour les cinq prochaines années, renouvellement des structures nationales, interventions des invités, résolution
  - → Appel à manifester le 28 juin à Luxembourg — Contre cette politique gouvernementale! Pour la solidarité, la démocratie & la justice sociale!
  - → Réforme des pensions: « Schwätz mat - Mee bleif doheem! »
  - → Non à la libéralisation des heures d'ouverture — La campagne du front syndical se poursuit!
  - → L'Europe est à la croisée des chemins — Réunion du Comité exécutif de la CES
- Echos du terrain P 34-53
  Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain
- Frontaliers P 54-56
  - → Détérioration des conditions de l'assurance chômage et redéfinition de l'offre raisonnable d'emploi (ORE) pour les frontaliers français
  - → Pompiers volontaires frontaliers belges: un coup de chaud administratif
  - → Grand intérêt des frontaliers allemands pour la question des pensions au Luxembourg
- Regards P 57-60
  - → Le département des Immigrés renforce ses liens avec la communauté italienne
  - → OGBL Equality — À travail égal, salaire égal? Pauvre malgré le travail!
  - → Le département des Travailleurs handicapés confronte le ministre du Travail à ses revendications
- Zoom sur les sections locales P 62
- Divers P 64-67
  - → Réflexions sarcastiques au sujet des nouveaux horaires de travail envisagés dans le commerce (René Kollwelter)
  - → « Les carnets de John Castegnaro restitués »

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
avril 2025

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

Deux rendez-vous à ne pas manquer : le 1er mai & le 28 juin

Les relations avec le gouvernement continuent d'être tendues, après les multiples attaques sur nos droits et acquis sociaux. Une situation qui perdure depuis plusieurs mois désormais et qui aura bien-sûr aussi profondément marqué le récent Congrès national de l'OGBL, au cours duquel le premier syndicat du pays a notamment renouvelé ses structures nationales et adopté ses priorités pour les cinq prochaines années. Nous y revenons largement dans les pages qui suivent.

Le Congrès passé, deux événements importants s'annoncent désormais. Deux rendez-vous qui seront justement l'occasion d'exprimer notre mécontentement envers la politique menée actuellement par le gouvernement.

Le premier rendez-vous est bien-sûr fixé le 1er mai à neimënster à Luxembourg, le jour de la fête du travail, où la présidente prononcera son discours à partir de 11h. Un rendez-vous important dans le cadre de l'opposition actuelle menée à la politique du gouvernement. La journée du 1er mai se poursuivra ensuite dans un esprit plus festif avec la traditionnelle Fête du Travail et des Cultures organisée tous les ans par l'OGBL. Le programme de cette journée est à découvrir dans le dossier central de cette édition.

Le deuxième rendez-vous important est quant à lui fixé au 28 juin à Luxembourg. L'OGBL et le LCGB y appellent à une manifestation nationale, précisément contre la politique actuelle du gouvernement. Ce sera le moment de faire entendre nos voix pour notre modèle social, pour une société ouverte, solidaire et démocratique, pour l'égalité et la justice sociale ! Vous trouverez également davantage d'informations concernant cette manifestation dans les pages qui suivent.

Pour le reste, nous vous proposons de découvrir dans ce nouveau numéro de l'*Aktuell*, comme d'habitude, 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

9e/XXXIVe Congrès ordinaire de l'OGBL

Vendredi 28 mars 2025 *au hall 7 de Luxexpo The Box au Kirchberg. Premier jour du 9e Congrès national ordinaire de l'OGBL qui a rassemblé quelques 500 délégués.*

OGB·L
D'GEWERKSCHAFT
9./XXXIV.
ORDENTLICHER KONGRESS
OGB·L

Un Congrès offensif

C'est sur le hall 7 de Luxexpo The Box au Kirchberg que l'OGBL a mis le cap les 28 et 29 mars derniers. Quelque 500 délégués représentant toutes les structures de l'OGBL y étaient rassemblés à l'occasion du Congrès national ordinaire de l'OGBL — le 9e depuis la création de l'OGBL en 1979. Notons que le Congrès national ordinaire constitue l'organe suprême de l'OGBL et ne se réunit que tous les cinq ans.

C'était donc l'heure du bilan pour l'OGBL, mais également celle du renouvellement de ses structures nationales et de ses priorités pour les cinq prochaines années.

Le Congrès national ordinaire de l'OGBL aura été fortement marqué cette année par le contexte sociopolitique qui règne depuis quelques mois au Luxembourg. Un contexte tendu résultant des multiples attaques du gouvernement contre les acquis et droits sociaux des salariés et de leurs familles: 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.

L'absence de ministres invités à s'exprimer à la tribune du Congrès s'expliquant par ce contexte tendu aura évidemment été remarquée. A la place, l'OGBL avait décidé d'inviter à venir s'exprimer une voix dissonante au sein de la majorité, en la personne de Marc Spautz, ancien syndicaliste devenu entretemps président du groupe parlementaire CSV. D'autres invités nationaux, mais également internationaux avaient aussi été invités à venir prendre la parole: Taina Bofferding, la présidente du groupe politique LSAP; Nicolas Schmit, l'ancien Commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux; Esther Lynch, la secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats; Selena Carbonero, secrétaire fédérale de la FGTB et Sophie Binet, la secrétaire générale de la CGT.

Autre fait marquant du Congrès: la présence inhabituelle du président du LCGB, Patrick Dury, et de son secrétaire général, Francis Lommel, ainsi que l'adoption d'une résolution commune intitulée «Front syndical commun pour la défense des droits et acquis sociaux des salariés et retraités», adoptée quelques semaines plus tôt également par le LCGB lors de son propre Congrès.

Le Congrès a bien évidemment aussi renouvelé ses instances décisionnelles au niveau national: à savoir son Comité national et son Comité exécutif. Le Bureau exécutif sortant a quant à lui été reconduit par les délégués. Tout comme la présidente sortante de l'OGBL, qui est reconduite pour les cinq prochaines années à la tête du syndicat.

Les délégués ont enfin avalisé le nouveau programme de l'OGBL qui constitue ses priorités pour les cinq prochaines années■

9e ou XXXIVe Congrès?

Certains auront pu s'étonner de voir figurer sur tous les documents et autres affiches du Congrès de l'OGBL, une double référence historique: 9e et XXXIVe Congrès de l'OGBL. Alors, quel chiffre était le bon? Au sens strict, il s'agissait 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: le Berg- und Hüttenarbeiterverband (BHAV) et le Luxemburger Metallarbeiterverband (LMAV). En comptant à partir du premier Congrès du BHAV en 1917, il s'agissait bien les 28 et 29 mars du 34e (XXXIVe) Congrès ordinaire.

Le Bureau du Congrès

Le Bureau du Congrès était composé de: Georges Merenz (co-président), Pierre Schreiner (co-président), Carole Calmes, Americo Marques, Daina, Shehapi, Stéphanie Virey et Alice Weber.

Le Bureau exécutif de l'OGBL

a été réélu à l'unanimité par le Congrès

Nora Back
Présidente

Patrick Ourth
Vice-Président

Serge Schimoff
Vice-Président

David Angel
Membre

Stefano Araujo
Membre

Pitt Bach
Membre

Jean-Luc De Matteis
Membre

Véronique Eischen
Membre

Frédéric Krier
Membre

Carlos Pereira
Membre

Nora Back

réélue présidente de l'OGBL

La présidente sortante de l'OGBL, Nora Back, a été réélue le 28 mars 2025 pour cinq ans à la tête du premier syndicat du pays avec 97,88% des voix par le nouveau Comité national, lui-même confirmé lors du 1er jour du Congrès national de l'OGBL.

Les grandes priorités de l'OGBL ces cinq prochaines années

Les délégués du 9e/XXXIVe Congrès national ordinaire ont approuvé le 29 mars le programme de l'OGBL pour les cinq prochaines années. Nous en publions ici les grandes lignes.

Travail

Pour des rémunérations et un système fiscal justes et équitables

→ Défense de l'index, l'un des piliers de notre modèle social
→ Revalorisation structurelle du salaire social minimum
→ Renforcement de nos conventions collectives de travail
→ Mise en œuvre d'une politique fiscale socialement juste

Le temps de travail est temps de vie

→ Réduction du temps de travail
→ Opposition à toute flexibilisation supplémentaire du temps de travail
→ Meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée
→ Maintien du temps de travail parmi les sujets obligatoires à traiter dans le cadre des négociations de conventions collectives

Protéger l'emploi face aux nouveaux défis du monde du travail

→ Préservation de l'emploi face aux défis de l'économie numérique et de l'intelligence artificielle
→ Sécurisation des parcours professionnels
→ Meilleure protection des salariés en cas de faillite
→ Meilleure protection des travailleurs intérimaires

Améliorer la situation des demandeurs d'emploi

→ Rendre la prise en charge rapide et efficace sans discrimination
→ Rétablir un droit universel aux indemnités de chômage
→ Faire du chômage à nouveau un levier de lutte contre la précarité

Donner de meilleures perspectives aux jeunes

→ Renforcement de l'emploi des jeunes et lutte contre la précarité
→ Promouvoir l'accès à l'éducation pour les jeunes afin de réduire les inégalités
→ Mieux encadrer les stages

Construire l'avenir de l'industrie luxembourgeoise

→ Soutien et préservation de l'emploi industriel
→ Conditionnement des aides publiques à des engagements sociaux clairs
→ Réindustrialisation européenne sans oubli de la dimension sociale

Défendre le modèle luxembourgeois du dialogue social

→ Revalorisation du rôle des syndicats au Luxembourg
→ Implication des syndicats dans toutes les discussions stratégiques: instances consultatives, économie, environnement, logement
→ Renforcement des droits des représentants du personnel

Sécurité sociale

Pour notre Sécurité sociale publique, solidaire et universelle

→ Garantir un accès universel à des soins de qualité
→ Digitalisation dans le domaine de la santé dans l'intérêt des patients et des professionnels
→ Renforcement de la prévention
→ Garantir une offre complète de prestations
→ Défendre et améliorer notre système de pension
→ Révision de la stratégie d'investissement du Fonds de compensation
→ Lutte contre les abus et la fraude dans le domaine de la sécurité sociale
→ Repenser l'assurance dépendance
→ Introduction d'un service unique de médecine du travail
→ Redéfinition des maladies professionnelles reconnues par l'assurance accident
→ Réformer globalement le dispositif de reclassement
→ Améliorer l'accès à la préretraite pour les travailleurs postés
→ Rendre plus équitable les allocations familiales

Défendre le droit des personnes à la retraite à une bonne qualité de vie et à une participation active à la vie sociale

→ Soutenir l'autonomie et la mobilité des personnes âgées
→ Adapter les applications digitales aux besoins des personnes âgées

Le programme adopté au 9e/XXXIV e Congrès national ordinaire de l'OGBL est disponible dans son intégralité sur www.ogbl.lu

Europe

Engagement continu pour une UE du progrès social

→ Renforcement de la dimension sociale de la construction européenne et du dialogue social européen, enclenchement d'une transition écologique juste dans le monde du travail, protection de l'humain face à la numérisation, lutte contre l'extrême-droite

→ Promouvoir la paix et opposition au réarmement

→ Mise en œuvre des conventions de l'OIT

→ Coopération au sein de la Grande Région

Reconnaissance pleine et entière des travailleurs frontaliers dans le système social et économique luxembourgeois

→ Application équitable des droits sociaux à tous les travailleurs

→ Egalité de traitement au niveau de la fiscalité

→ Harmonisation des accords bilatéraux

Conditions de vie

La place des femmes est dans le syndicat

→ L'indépendance économique des femmes comme priorité

→ Meilleure protection contre les discriminations, violences sexistes et sexuelles

L'école publique: un rempart contre les inégalités

→ Assurer l'égalité en matière d'accès à l'enseignement

→ Augmenter les effectifs d'enseignants

→ Introduire un concept cohérent pour l'enseignement des langues

→ Améliorer la situation des chargés de cours

→ Réviser la réforme du cycle secondaire inférieur

→ Reconnaitre le brevet de maitrise au niveau 6 du CLQ

Accès au logement digne et abordable

→ Instaurer un nouveau plafond pour limiter les loyers

→ Réformer les commissions de loyer

→ Combattre la spéculation foncière

→ Introduire un quota de logements abordables

→ Faciliter l'accès des jeunes au logement

→ Adapter le parc immobilier à la transition énergétique

Les services publics doivent rester publics

→ Obtenir des négociations globales pour l'ensemble du secteur public

→ Introduire un point indiciaire unique pour toute la fonction publique

→ Imposer des élections démocratiques de représentants du personnel

Pour une politique de mobilité qui répond aux besoins des gens

→ Améliorer la coopération au niveau de la Grande-Région

→ Ouvrir de nouvelles lignes ferroviaires

→ Garantir le maintien dans l'emploi des chauffeurs

→ Assurer des installations sanitaires suffisantes pour tous les chauffeurs

→ Prendre en charge les frais de formation continue

L'environnement et le climat: un enjeu existentiel

→ Intégrer la dimension sociale dans toutes les discussions écologiques

→ Maintenir le pouvoir d'achat

→ Mettre en place une stratégie complète au niveau de l'UE concernant l'urgence climatique

→ Opposition aux tendances de privatisation du secteur énergétique

Démocratie et libertés fondamentales

→ Lutte contre l'extrême-droite

→ Le mouvement syndical comme rempart face aux attaques contre la démocratie

Pour un syndicat unitaire

→ **le meilleur moyen pour renforcer la position du salariat face au patronat et au gouvernement.**

« On a plus que jamais besoin des syndicats »

Retour sur le discours de la présidente de l'OGBL lors du 9e Congrès national de l'OGBL.

«L'OGBL, ce n'est pas sa présidente. Ce n'est pas son Bureau exécutif. Non, ce sont ses militantes et ses militants, ses délégations du personnel et ses plus de 77 000 membres. Des hommes et des femmes de toutes les professions, de tous les secteurs économiques, de différentes nationalités, qui vivent au Luxembourg ou dans la Grande Région, jeunes ou moins jeunes, mais qui tous ensemble sont l'OGBL.» C'est sur ces mots que Nora Back, réélue la veille à la tête de l'OGBL pour cinq ans, a ouvert son discours fleuve le 29 mars dernier devant les quelque 500 délégués et nombreux invités au deuxième jour du 9e Congrès national de l'OGBL.

Comme l'a relevé la présidente de l'OGBL, l'époque que nous traversons actuellement est plus incertaine qu'elle ne l'a été depuis longtemps: une situation internationale et géopolitique préoccupante, un virage politique à droite au niveau européen comme il n'y en avait plus eu depuis les années 1930 et un vent glacial qui souffle au Luxembourg sur les droits et acquis des travailleurs.

«Ce ne sont pas des temps faciles. Pas non plus pour les syndicats. Mais c'est pour cela qu'on en a besoin et les syndicats doivent être à la hauteur, plus que jamais. Nous devons nous adapter, penser autrement, travailler ensemble, continuer de nous moderniser.» La récente constitution du front syndical OGBL-LCGB en est d'ailleurs une parfaite illustration – la seule réponse à apporter face à l'hostilité qui se manifeste en face. «A une époque où nous sommes attaqués par la politique et le patronat aussi violemment, il s'agit d'une nécessité — oui, de notre responsabilité — de ne pas se laisser diviser, mais de faire front commun.»

Le gouvernement Frieden a en effet décidé de s'en prendre frontalement au modèle social luxembourgeois, alors même que «le dialogue social a toujours été une force de notre pays. Pendant plus de 40 ans, le dialogue social a été d'une valeur inestimable pour le développement économique et social de notre pays», comme l'a rappelé la présidente de l'OGBL.

Les attaques du gouvernement sur les droits et acquis des syndicats et des salariés se sont multipliées au cours des derniers mois: tentative de contourner les représentants des salariés, remise en cause du rôle des syndicats dans le cadre des négociations collectives et du contenu même des conventions collectives, projet de libéralisation des heures d'ouverture dans le commerce, … La liste que la présidente de l'OGBL a passé en revue est longue!

«Monsieur le Premier ministre, arrêtez d'attaquer le mouvement syndical, arrêtez de vouloir l'affaiblir avec vos plans et organisez enfin le dialogue social pour davantage de conventions collectives. Et n'oubliez pas que quiconque s'en prend aujourd'hui aux syndicats et veut les affaiblir, ne fait rien d'autre qu'affaiblir durablement la démocratie. Nous ne l'accepterons pas. Nous ne nous laisserons pas faire», a ainsi mis en garde Nora Back.

Et puis, il y a aussi l'avenir de notre système de pensions qui est actuellement en débattu. Les déclarations de la ministre de la Sécurité sociale et celles provenant du camp patronal n'ont là rien de rassurantes. «Avec nous, il n'y aura pas de détérioration de prestations au niveau des pensions», a prévenu la présidente de l'OGBL. «On pérennise un système en le renforçant, pas en lui infligeant des coupes». Les jeunes générations subiront déjà en moyenne des pertes de 400 000 euros en raison de la réforme de 2012. Il existe pourtant des alternatives au démantèlement de notre système de pensions. Les syndicats ont d'ailleurs élaboré toute une série de propositions qui permettraient d'assurer l'avenir du système actuel, tout en le renforçant d'ailleurs sur certains points.

Autre grand dossier à venir: la réforme fiscale annoncée par le gouvernement. «Et elle est nécessaire parce que notre système fiscal actuel est injuste et défavorise avant tout les gens qui travaillent et leurs familles», a fait observer la présidente de l'OGBL. Les personnes privées paient aujourd'hui en effet toujours plus d'impôts par rapport aux entreprises, les salaires sont également beaucoup plus imposés que les revenus du capital, les revenus faibles et moyens le sont davantage que les hauts revenus, le

«Nous sommes à un tournant de l'histoire. Nous assistons partout sur la planète à un déplacement du rapport de forces au profit d'un petit nombre qui possède presque tout. Il en va ainsi de Trump. Il en va ainsi de Poutine — de tous les va-t-en-guerre. Il en va ainsi également de toutes les forces d'extrême droite. Mais il en va également ainsi de toutes les forces en Europe qui se laissent dicter leur politique par le patronat, comme c'est le cas de notre gouvernement, qui s'affiche ouvertement favorable au patronat, dont le Premier ministre se décrit lui-comme « PDG» et où les termes utilisés par l'UEL et les ministres sont identiques — le même «storytelling», diraient-ils!

Nous, nous sommes de l'autre côté. Du côté du grand nombre. Pas du côté des 1 % d'en haut. (...) Nous nous nous trouvons à un point de bascule. Ce sera tout ou rien. On peut choisir de retourner en arrière, vers un autre siècle, ou bien le progrès social vers l'avenir. On peut aller vers l'affaiblissement des syndicats et du salariat ou bien obtenir enfin la justice sociale. On peut avoir des politiques autoritaires et des régimes totalitaires ou défendre la vraie démocratie. Et chers collègues, ce qui arrivera n'est pas une fatalité. Nous tous, chacun d'entre nous ici, nous pouvons faire la différence. Et nous la ferons! »

patrimoine n'est pas imposé et les inégalités fiscales entre résidents et frontaliers se poursuivent. Autant dire qu'il y a du pain sur la planche. Là aussi, l'OGBL dispose de tout un cahier de propositions.

La présidente de l'OGBL a bien-sûr aussi évoqué lors de son discours la question de l'index (qui n'est actuellement plus en débat, mais pour combien de temps encore?), du salaire social minimum (qui est aujourd'hui largement insuffisant pour vivre décemment au Luxembourg), de la réduction du temps de travail (dont la discussion est incontournable), du système de santé, de la crise du logement (dont on ne voit toujours pas la sortie du tunnel), du défi que représente le changement climatique (et de la passivité du gouvernement en la matière) et du droit de manifester (que le gouvernement souhaite restreindre).

Enfin, Nora Back a aussi longuement abordé lors de son discours le retour de la guerre sur le continent européen, les politiques néolibérales menées dans l'UE et la montée des forces d'extrême droite en Europe. S'il existe un remède à opposer à toutes ces évolutions inquiétantes, c'est peut-être bien celui du progrès social, qui passe inéluctablement par les syndicats■

Vidéo du discours

Les invités

Plusieurs invités nationaux & internationaux étaient invités à s'exprimer à l'ouverture du Congrès de l'OGBL

Taina Bofferding
Présidente du groupe politique LSAP

Marc Spautz
Président du groupe politique CSV

Nicolas Schmit
Ancien Commissaire européen
à l'Emploi et aux Droits sociaux

Invitée à s'exprimer lors du Congrès, la présidente du premier groupe d'opposition à la Chambre des députés, la socialiste Taina Bofferding, s'en est largement prise à la politique du gouvernement et tout particulièrement aux projets de réforme du ministre du Travail et à son attitude envers les syndicats. «Beaucoup de choses construites pendant des années ont été cassées ces 15 derniers mois.

La confiance, la stabilité, le calme, la prévisibilité sont les forces de la paix sociale. Et on ne joue pas avec ça!», a-elle souligné, en dénonçant également le projet de libéralisation des heures d'ouverture et l'extension du travail dominical dans le commerce■

Voix dissonante au sein de la majorité, le président du groupe CSV à la Chambre des députés, Marc Spautz, qui ces derniers mois s'est régulièrement montré critique envers son ministre du Travail, était également invité à s'exprimer au cours du Congrès. «En politique, il faut parfois mettre de l'eau dans son vin.

Mais il y a aussi des principes… où on ne met pas d'eau dans son vin», a-t-il notamment expliqué, avouant ne pas avoir été surpris de la réaction des syndicats après l'attaque du ministre du Travail sur les conventions collectives. Tout en rappelant le rôle décisif du dialogue social et des syndicats dans la réussite économique du Luxembourg, Marc Spautz s'est voulu optimiste quant à l'avenir et à la reprise du dialogue social■

«Ça me choque quand un ministre du Travail ici au Luxembourg commence à fabuler en se demandant si les syndicats doivent être exclus ou ne plus avoir le droit exclusif de négocier des conventions collectives», s'est emporté l'ancien Commissaire européen à l'Emploi et aux Droits sociaux, Nicolas Schmit, l'auteur de la directive dont la transposition au Luxembourg se trouve depuis quelques mois au cœur du conflit entre les syndicats et le gouvernement. Lors de son intervention, Nicolas Schmit a tout particulièrement insisté sur l'importance sociale, mais aussi économique, que les travailleurs bénéficient de «salaires décents». L'ancien commissaire est par ailleurs longuement revenu sur «l'agression brutale» de la Russie en Ukraine et la montée des forces d'extrême droite un partout sur la planète, en en appelant à la résistance «contre le fascisme russe, contre les fascistes ici en Europe et à Washington»■

Esther Lynch
Secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats

Selena Carbonero
Secrétaire fédérale de la FGTB

Sophie Binet
Secrétaire générale de la CGT

C'est par message-vidéo que la secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats, Esther Lynch, s'est adressée, au nom des 45 millions de travailleurs à travers l'Europe, aux délégués du Congrès de l'OGBL. «Les syndicats n'ont jamais été aussi pertinents et aussi importants qu'aujourd'hui», a estimé Esther Lynch, en rappelant d'emblée que ce sont les conventions collectives, négociées par les syndicats, qui offrent la plus grande chance de bénéficier de salaires équitables, de conditions de travail décentes et de carrières sécurisées. La secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats est également revenu sur le programme de la CES adopté à Berlin en 2023 «Together for a fair deal for workers» qui propose une vision pour un nouveau modèle économique donnant la priorité aux gens plutôt qu'au profit■

Après avoir salué les liens qui unissent de longue date l'OGBL et la FGTB et le travail commun qu'ils réalisent au service des frontaliers belges, la secrétaire fédérale la FGTB, Selena Carbonero, qui était également invitée à s'exprimer lors du Congrès, s'est ensuite livrée à une critique en règle des politiques austéritaires menées en Europe depuis plus de 30 ans.

Selena Carbonero s'est également dite inquiète de la montée de l'extrême droite, dont le récit «percole» aujourd'hui et qui est une conséquence directe des insuffisances en matière de politique sociale. Et de constater que «le capitalisme et l'extrême droite se renforcent mutuellement.»■

Après avoir remercié l'OGBL pour sa participation active à la mobilisation en France contre la réforme des retraites de Macron, la secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, invitée à s'exprimer lors du Congrès, est aussi longuement revenue sur les récentes évolutions politiques qui menacent de plus en plus les travailleurs: «Nous avons l'impression de nous réveiller dans une terrifiante dystopie avec Trump, Poutine Netanyahou, mais aussi Milei, Meloni et bien d'autres encore. Une internationale d'extrême droite est en train de se mettre en place grâce au soutien des plus grands milliardaires». La secrétaire générale de la CGT en a appelé, dans ce contexte, à la nécessité de réajuster les stratégies syndicales tout en rappelant le rôle central que les syndicats ont à jouer dans cette lutte■

Les enregistrements-vidéo des interventions de l'ensemble des invités au Congrès de l'OGBL sont disponibles sur la chaine YouTube de l'OGBL.

Résolution d'urgence

Front syndical commun pour la défense des droits et acquis sociaux des salariés et retraités

Les délégués réunis le 8 février 2025 à Luxembourg-Ville dans le cadre du 61e congrès national du LCGB ainsi que les délégués réunis les 28 et 29 mars 2025 à Luxembourg-Ville dans le cadre du 9e/XXXIVe Congrès ordinaire de l'OGBL, constatent que le gouvernement a lancé une attaque frontale aux fondements de notre modèle social.

Face à la multiplication des crises auxquelles nous sommes confrontées, marquées notamment par un contexte socio-économique imprévisible vu le climat géopolitique tendu, une montée de l'extrême-droite en Europe, une crise du logement et une crise climatique, la manière d'agir du gouvernement ne peut être qualifiée que de catastrophique pour la cohésion sociale de notre pays.

Sa réforme visant à dégrader les conventions collectives de travail, sa consultation publique visant à privatiser l'assurance pension, sa politique constante de discrimination des frontaliers ainsi que sa passivité en matière d'assurance maladie, ne sont rien d'autre qu'une attaque frontale au dialogue social, aux droits et acquis sociaux des salariés et retraités voire même aux droits et libertés syndicales.

Puisque les droits et acquis les plus fondamentaux des salariés et retraités sont en danger, les syndicats nationalement représentatifs OGBL et LCGB se sont accordés d'unir leurs forces notamment dans les dossiers suivants : « conventions collectives de travail », « assurance pension », « assurance maladie », « égalité de traitement entre frontaliers et résidents », « organisation du temps de travail / heures d'ouverture des commerces », « droit aux rassemblements » et « fiscalité ». Les deux syndicats s'engagent à défendre conjointement les droits et acquis de tous les salariés et retraités, résidents et frontaliers.

Face à la remise en cause jamais vue de notre État social, fruit du dialogue social tripartite, ainsi que de notre modèle social, garant de la paix sociale au Luxembourg, les syndicats LCGB et OGBL vont structurer et coordonner leurs actions syndicales pour mener un front commun. L'objectif affiché de ce front commun est d'empêcher par tous les moyens nécessaires que les acquis sociaux pour lesquels les syndicats ont lutté et œuvré pendant un siècle ne soient anéantis par une politique gouvernementale qui ne peut être qualifiée que de rétrograde.

Adoptée le 8 février 2025 par le 61e congrès national du LCGB
et le 28-29 mars 2025 par le 9e/XXXIVe Congrès ordinaire de l'OGBL.

frontsyndical.lu

OGB·L • LCGB

OGB·L

Le nouveau Comité national

Laurent Baumgarten
Bettina Faulhaber
Syndicat Aviation civile

Marco Bonifacio
Rui Fernando Da Silva Alves
Tiago Martins Mota
Luis Miguel Pereira Rodrigues
José Pinho Martins
Artur Valerio Horto
Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques

Jacques Adam
Pascal Geniets
Sébastien Materne
Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textile et Verre

Josy Bourggraff
Michael Jacquemin
Georges Melchers
Syndicat Chemins de Fer-FNCTTFEL/ Landesverband

Sophie Bayette
Denis Desheulles
Antonia Do Rosario Santos
Rachelle Gattullo
Semia M'Hadhbi
Patrick Ourth
Michael Thielen
Syndicat Commerce, Garages et Horeca

Joëlle Damé
Vera Dockendorf
Stéphane Jacquemart
Syndicat Education et Sciences (SEW)

Christian Muller
Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL

Claude Blom
Chantal Gantrel
Sandra Kaufmann
Roland Lupo
Catherine Molitor
Yves Philippart
Marie-Anne Scalise
Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

Frank Block
Francis Capitani
Cédric Soldani
Syndicat Secteur financier

Steve Anen
Alain Bonifas
Tom Geditz
Pascal Poull
Syndicat Service public OGBL/ Landesverband

Stéphanie Borgèse
Grégory Leclerc
Georges Reuter
Gudrun Rumpf
Syndicat Services et Energie

Fabienne Baudson
Eliane Camine
Najia Latrach
Syndicat Services privés de nettoyage, hygiène et environnement

Samuel Ferrai
Xavier Poulain
Syndicat Sidérurgie et Mines

Albert Alvarez
Georges Pierret
Syndicat Transformation sur métaux

Michael Nikolai
Pedro Lopes
Syndicat Transport sur route & Navigation - ACAL

Jérôme Trausch
Nicole Wester-Neuen
Section Äischdall/Attert

Slimane Agdour
Ben Georges
Pascal N'Guyen
Gilbert Matarazzo
Section Audun Villerupt Pays Haut

Romain Gantrel
Malou Mayon
Section Kanton Wiltz

Christiane Moris
Hosingen
Section Clerf-Hosingen

Yannick Pireaux
Marco Puleo
Marcel Schwartz
Section DBRH

Nicolas Hilbert
Jeff Laschette
Section Differdingen

Jean Berchem
Claude Caudron
Section Dräilännereck

Ercole Marinangeli
Nando Pasqualoni
Section Esch/Alzette

Brigitte Mai-Holbach
Guy Neumann
Uwe Schramer
Klaus Theisen
Section Deutsche Grenzgänger

Nicolas Beaumont
Marc Flock
Marylène Hozay
Nicolas Maîtrejean
Section Belgische Grenzgänger

Carlos Ribeiro
Sandro Rinaldis
Section Gemeng Suessem

Nico Bodry
Romain Daubenfeld
Section Keeldall

Margot Hetting
Pierre Kremer
Section Kordall

Kevin Hilger
Cynthia Mendes
Vitor Mendes Lousada
Cynthia Wiscourt
Section Luxemburg Zentrum

Sylvie Schroeder
Daniel Zebrowsky
Section Musel-Sauer

Marcel Beelener
Michel Godfroid
Jeannot Jung
Claude Thill
Section Norden

Hanane Bouchkhachekh
Hamid Himmiche
Fatiha Mellah
Section Thionville – Metz

Alain Junckel
Nicole Meyer
Section Uelzecht/Mess

Marcel Breuskin
Susanna Van Tonder
Section Uelzechtdall

Fernand Fautsch
Guy Greivelding
Carlo Thissen
Vereenegungen Landesverband

Jean-Marc Dreystadt
Emmanuel Dupont
Liliane Dziezuk
Section Volmerange-Les-Mines

Carole Blond-Hanten
Tina Koch
Carole Thoma
Département des Femmes

Mich Mangen
Département de la Fonction publique

Maria Das Dores Azeredo Dos Santos
Pietro Monaco
Madalena Valerio
Département des Immigrés

Sven Fischer
Alija Suljic
Alice Weber
Département des Jeunes

Marie-France Eiffes
Nadine Konsbrück
Marie-Jeanne Leblond
Henri Reding
Jean-Claude Reding
Chantal Thome
Département des Pensionnés

Serge Schimoff
Département des Salariés

Patrick Hurst
Département des Travailleurs handicapés

Le nouveau Comité exécutif

Laurent Baumgarten
Syndicat Aviation Civile

Artur Valerio Horto
Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions Métalliques

Jacques Adam
Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textile et Verre

Georges Melchers
Syndicat Chemins de Fer-FNCTTFEL/Landesverband

Patrick Ourth
Syndicat Commerce, Garages et Horeca

Joëlle Damé
Syndicat Education et Sciences (SEW)

Christian Muller
Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FLTL

Catherine Molitor
Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

Francis Capitani
Syndicat Secteur financier

Tom Geditz
Syndicat Service public OGBL/Landesverband

Georges Reuter
Syndicat Services et Energie

Maria Das Dores Azeredo Dos Santos
Syndicat Services privés de Nettoyage, Hygiène et Environnement

Samuel Ferrai
Syndicat Sidérurgie et Mines

Georges Pierret
Syndicat Transformation sur Métaux

Nikolai Michael
Syndicat Transport sur Route - ACAL

Kevin Hilger
Susanna Van Tonder
Région Centre
(mandat partagé)

Claude Caudron /
Marcel Schwartz /
Dan Zebrowsky
Région Est (mandat partagé)

Marcel Beelener
Christiane Moris
Région Nord (mandat partagé)

Patrick Muller
Nando Pasqualoni
Carlos Ribeiro
Région Sud (mandat partagé)

Guy Neumann
Anja Schnarrbach
Section Frontaliers allemands (mandat partagé)

Jean-Luc Collin
Section Frontaliers belges

Jean-Marc DreystadtGilbert
Matarrazo
Section Frontaliers français

Tina Koch
Département des Femmes

Mich Mangen
Département de la Fonction publique

Pietro Monaco
Département des Immigrés

Reste encore à définir
Département des Jeunes

Jean-Claude Reding
Département des Pensionnés

Serge Schimoff
Département des Salariés

Patrick Hurst
Département des Travailleurs Handicapés

Les secrétaires centraux élus au Congrès

Angel David

Araujo Stefano

Bach Pitt

Back Nora

Brassinne Chrystelle

Calmes Carole

Correia Jose Luis

Da Silva Philippe

De Matteis Jean-Luc

Dechmann Kevin

Delli Zotti Sonja

Delvaux Joël

Eischen Véronique

Freichel Patrick

Gomes Hernani

Gonçalves Jose Luis

Graas Sveinn

Jungen Tom

Krier Frédéric

Lazzara Angélique

Lorang Yasmine

Marsh James

Meiresonne Manon

Meiresonne Pauline

Neves Sonia

Nuijten Adrien

Pereira Carlos

Reuter Sylvie

Roden Julie

Rolling Alain

Scheuer Romance

Sikorski Christian

Simon-Lacroix Christian

Soisson Ben

Steinmetzer Milena

Suljic Smail

La nouvelle Commission de surveillance

Membres effectifs

Monique Wirtz

Marie-Noëlle Fekir-Lalin

Zeynaba Weber

Pierre Schreiner

André Sowa

Lilian Soudière

Bob Serres

Eric Bar

Eric Neige

Marta Vicente

Henri Klein

Claude Winandy

Membres suppléants

Joseph Di Muro

Mike Nunes

Norbert Emeringer

Thierry Charlier

Tun Tessaro

OGB·L
9e/XXXIVe
CONGRÈS ORDINAIRE

23 9e/XXXIVe Congrès ordinaire de l'OGBL

salaires – conditions de travail – pouv
d'achat – tem
Manifestation
logement – droits et libertés fonda
tales
28.06.25
ons de trava
mps de travail – t
du dimar
Lux-Ville | 11h
système d
santé – logement – droits et libertés
damentales – salaires – conditions
travail – pouvoir d'achat – temps d

Contre cette politique gouvernementale!

Pour la solidarité, la démocratie & la justice sociale!

frontsyndical.lu

OGB·L LCGB

nationale

Nous sommes arrivés à un point de bascule: alors que le monde tel qu'on le connait est en train de vaciller, le gouvernement luxembourgeois et le patronat s'attaquent frontalement à notre modèle social et à nos acquis.

Nos pensions sont en danger!

La direction choisie par le gouvernement devient de plus en plus claire: augmentation de l'âge effectif de départ en retraite, détérioration massive de notre système public et solidaire et pas d'augmentation de la pension minimum!

Nos salaires sont attaqués!

En s'attaquant aux prérogatives des syndicats en matière de conventions collectives, le gouvernement et le patronat tentent de détruire notre modèle social et font peser un lourd danger sur nos conditions salariales!

Notre temps de travail est mis à mal!

Généralisation du travail du dimanche, libéralisation des heures d'ouverture dans le commerce, annualisation du temps de travail, remise en question des temps de repos... la liste des attaques est longue en ce qui concerne le temps de travail. Sans parler de l'affaiblissement de nos conventions collectives, qui nous laisserait à la merci totale de nos patrons.

Notre pouvoir d'achat souffre!

En décidant unilatéralement de mettre fin au plafonnement des prix de l'énergie, le gouvernement a volontairement laissé exploser ces prix, avec des augmentations de plus de 30% par endroits. Comme si les prix du logement ne suffisaient pas, le coût de l'énergie vient aussi creuser notre pouvoir d'achat.

Notre protection sociale risque d'être détricotée!

Non seulement notre système de pensions est attaqué, mais notre sécurité sociale l'est aussi. Ainsi, une détérioration des prestations de notre système de santé est à craindre. En plus, le patronat reven-dique une chasse aux malades toujours plus importante et demande l'introduction de jours de carence pour les salariés malades!

Nos droits fondamentaux sont remis en question!

Interdiction de la mendicité, « Platzverweis » (mesures d'éloignement), remise en question du droit de manifester, politique migratoire de plus en plus répressive: Un tournant autoritaire, aussi au Luxembourg, qui met en péril notre société ouverte et démocratique!

Nos conditions de vie sont menacées!

La crise du logement qui met en péril l'existence de milliers de personnes et l'urgence écologique et climatique qui menace concrètement notre mode de vie et touche en premier lieu les plus vulnérables sont reléguées au second plan. Le gouvernement préfère s'attaquer aux droits et aux acquis de ceux qui, par leur travail, font avancer le pays.

Pour la solidarité, la démocratie et la justice sociale!

C'est le moment de faire entendre nos voix pour notre modèle social, pour une société ouverte, solidaire et démocratique, pour l'égalité et la justice sociale! !

- → **Pour notre modèle social basé sur la négociation collective et la culture du compromis dans l'intérêt du pays**
- → **Pour nos salaires et nos conditions de travail!**
- → **Pour la défense de nos acquis sociaux arrachés au fil des décennies!**
- → **Pour notre pouvoir d'achat!**
- → **Pour nos droits et libertés fondamentales, pour notre démocratie!**
- → **Pour un système de sécurité sociale et de pensions solidaire et public!**
- → **Pour une transition juste!**
- → **Pour l'égalité des genres!**

Mobilise-toi avec nous le 28 juin, informe et sensibilise tes collègues et ton entourage, organise-toi!

Et hop, c'est noté dans mon agenda!

Réforme des pensions

« Schwätz mat - Mee bleif doheem! »

↑
Pitt Bach
Membre du Bureau Exécutif

↑
Carlos Pereira
Membre du Bureau Exécutif

« Adaptabilité de l'âge de départ en retraite », tel était le sujet de la première réunion d'experts dans le cadre de la consultation sur le système des pensions au Luxembourg.

C'est pourtant Martine Deprez, Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, qui avait affirmé quelques mois plus tôt, lors de l'un des nombreux « *teasers* » maladroits dans la presse, qu'elle n'entendait pas toucher à l'âge de départ en retraite. Est-ce que la ministre aurait soudainement changé de cap? Non, il semble qu'il s'agit tout simplement d'une manœuvre politique bien coordonnée.

En y regardant de plus près, la farce qui se déroule actuellement sous le prétexte de consultations autour d'une possible réforme des pensions devient encore plus évidente. Les trois syndicats justifiant de la représentativité nationale, l'OGBL, le LCGB et la CGFP constatent que les réunions d'experts, censées être un espace de dialogue constructif, ne sont en réalité qu'un spectacle orchestré dont le scénario semble écrit d'avance. Tout est bien rôdé: acteurs bien choisis, dialogues calibrés, et surtout un résultat final qui semble déjà gravé dans le marbre.

En plaçant différents « experts » qui ont été choisis de façon arbitraire sur un pied d'égalité avec les syndicats, le gouvernement piétine une fois de plus le modèle du dialogue social luxembourgeois en mettant sérieusement en péril la paix sociale. Ce modèle, qui a permis au fil des décennies de bâtir un système de pension solide et équilibré, est aujourd'hui décomposé systématiquement dans le seul but de l'affaiblir.

Rappelons que la gestion de la caisse de pension, tout comme les autres caisses de la Sécurité sociale, repose sur un principe fondamental: la cogérance par les partenaires sociaux. Le nombre de représentants du côté salarial au sein des différents conseils d'administration est déterminé par deux élections démocratiques, celle de la Chambre des salariés et celle de la Chambre des fonctionnaires et employés publics. En refusant à ces mêmes partenaires sociaux d'inviter leurs principaux représentants chargés au quotidien de la gestion de la Sécurité sociale, le gouvernement cherche délibérément à diluer la voix des syndicats en essayant de les marginaliser.

La trame des discussions confirme cette impression. En centrant la première réunion sur « l'adaptabilité de l'âge de départ à la retraite », la ministre ignore tout simplement la note des syndicats sur le système des pensions, publiée et présentée en octobre 2024, qui a prouvé que relever l'âge de la retraite ne résout en rien les enjeux de la pérennité financière du système des pensions. Un élément qui a d'ailleurs été confirmé par l'IGSS dans son rapport technique de 2022.

De plus, l'OGBL, le LCGB et la CGFP mettent sérieusement en question que la consultation publique en ligne « Schwätz mat » aurait conduit aux sujets des réunions d'experts. Nous rappelons que près de la

moitié des participants avaient exprimé leur soutien aux positions défendues par les syndicats. Pourtant, ces opinions sont étrangement absentes du choix des thématiques discutées. Étrange hasard, ou stratégie politique bien réfléchie?

Or, la note de préparation du gouvernement en vue des échanges ne s'arrête pas là. Dans sa tentative d'orienter les discussions dès le début, le gouvernement a osé avancer des arguments fallacieux, comme l'idée que travailler plus longtemps serait favorable à la santé des salariés. Une déclaration qui d'un côté ne devrait absolument pas figurer dans un document censé être neutre et qui est surtout démentie par de nombreuses études, qui prouvent au contraire les effets néfastes d'une prolongation de la vie active sur la santé physique et mentale des salariés.

En clair, le gouvernement cherche à nous vendre une histoire bien ficelée en limitant fortement le poids des partenaires sociaux pour mieux valider des conclusions écrites dès le premier acte. L'OGBL, le LCGB et la CGFP dénoncent cette mascarade politique qui ne vise qu'à affaiblir les acquis sociaux des salariés.

Le modèle luxembourgeois du dialogue social, fondé sur la concertation et la responsabilité partagée, ne peut être sacrifié sur l'autel d'une politique biaisée et déconnectée des réalités des salariés■

Non à la libéralisation des heures d'ouverture

La campagne du front syndical se poursuit

↑
David Angel
Membre du Bureau Exécutif

Le front syndical OGBL-LCGB poursuit sa campagne de sensibilisation et de mobilisation contre le projet du gouvernement visant à libéraliser les heures d'ouverture et le travail dominical dans le secteur du Commerce.

Le 7 mars dernier, l'OGBL et le LCGB ont ainsi mené un « piquet mobile » dans plusieurs centres commerciaux de la capitale pour faire entendre la voix des salariés, informer le grand public et échanger avec les salariés dans les boutiques. Le lendemain, le 8 mars, le front syndical était également bien représenté lors de la marche féministe organisée à Luxembourg dans le cadre de la journée internationale des femmes, sachant que le commerce est un secteur d'activités à forte proportion féminine qui compte nombre de monoparentaux.

Après l'extension des heures de travail dominicales de 4 à 8 heures prévue par le ministre du Travail, le projet d'élargissement extrême des heures d'ouverture et des heures de travail constituerait une régression sociale d'envergure, puisqu'il détruirait toute vie familiale ou privée des quelque 50 000 salariés concernés.

Rappelons que ces deux réformes sont en contradiction flagrante avec l'étude réalisée par le LISER qui avait été commanditée par le ministère des Classes Moyennes en 2018 sur l'impact d'une possible libéralisation des heures d'ouverture et qui devait servir de base pour une réforme du cadre légal. Cette étude avait en effet fait ressortir 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. Et une chose est sûre: cette ultra-flexibilisation des heures de travail aggraverait les phénomènes déjà existants de pénurie de personnel et n'augmenterait certainement pas l'attractivité de ces métiers.

En autorisant des ouvertures dominicales allant jusqu'à 14 heures, le travail dominical deviendrait de facto une obligation pour les salariés du secteur. Les projets en matière de jours fériés sont encore plus désastreux: non seulement les salariés du secteur seraient obligés de travailler huit jours fériés par an, mais le fait de créer deux catégories de jours fériés pour les commerces pourrait constituer un premier pas en direction d'une augmentation généralisée du temps de travail de tous les salariés dans l'ensemble des secteurs d'activités.

Par ailleurs, ce projet de réforme ne laisse rien présager de bon quant aux autres projets de réforme du gouvernement visant soi-disant à «moderniser» le temps de travail. Toutes les initiatives dévoilées jusqu'ici au compte-goutte par le gouvernement ne constituent en réalité que des régressions pour les salariés. Pire encore, le gouvernement retire l'un après l'autre tout incitatif qui pourrait encore motiver les entreprises à négocier des conventions collectives■

NON
À LA LIBÉRALISATION DES
HEURES D'OUVERTURE
frontsyndical.lu
OGB·L

NON
NEE

NON
À LA LIBÉRALISATION DES
HEURES D'OUVERTURE
frontsyndical.lu
OGB·L

L'Europe est à la croisée des chemins

Les 4 et 5 mars 2025, les organisations membres de la Confédération européenne des syndicats (CES) se sont à nouveau réunies à Bruxelles dans le cadre de la réunion du Comité exécutif. La réunion s'est tenue à un moment décisif pour l'Europe et le mouvement syndical européen, dans un contexte d'évolutions inquiétantes tant sur le continent européen qu'outre-Atlantique.

Face aux changements qui ne cessent de se multiplier depuis le début de l'année, l'Europe semble s'enfoncer de plus en plus dans une crise profonde. Elle se trouve désormais à la croisée des chemins ce qui influencera de manière déterminante son orientation et avenir politique dans les années à venir. Les défis sont multiples, tant sur le plan économique, politique, social et géopolitique. Ces changements exigent bien évidemment également une nouvelle stratégie d'action de la part des syndicats européens.

Les dernières initiatives de la Commission européenne visant à améliorer la compétitivité européenne en simplifiant et en réduisant les charges administratives des entreprises ont notamment suscité de vives discussions. Selon la CES, l'UE risque de s'engager sur la voie de la déréglementation, ce qui mettrait gravement en péril les droits des travailleurs. Parmi les nombreuses résolutions et positions discutées et adoptées lors de la réunion, figurait notamment une résolution sur le 28e régime juridique, une nouvelle entité juridique paneuropéenne qui englobera probablement plusieurs domaines

juridiques, dont le droit des sociétés, le droit de l'exécution, le droit de l'insolvabilité, le droit des marchés financiers, le droit fiscal et le droit du travail. Ce régime juridique permettrait ainsi à certaines entreprises d'opérer en dehors du droit du travail national, ce que les syndicats rejettent catégoriquement. Dans le même contexte de déréglementation, la CES a adopté une position sur la déclaration électronique de détachement, un autre exemple inquiétant de simplification prônée par la Commission et le lobby des entreprises. Il s'agit là aussi de réduire les prétendues lourdes charges administratives des entreprises. La CES – qui n'a d'ailleurs pas été consultée avant l'élaboration de cette proposition – souligne que celle-ci risque d'ouvrir la porte au dumping social et à la concurrence déloyale.

À l'heure où le dialogue social est constamment mis à l'épreuve, tant au niveau national qu'européen, la CES a également adopté une résolution sur la reconstruction du dialogue social lors de la réunion de son comité exécutif. Le Pacte pour le dialogue social européen, signé le 5 mars 2025 par la Commission européenne, la CES, BusinessEurope, SGI Europe et SMEunited, constitue un premier pas vers le rétablissement du dialogue social européen. L'objectif de ce pacte est de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique du marché du travail, de l'emploi et de la politique sociale. Après l'échec des négociations sur un programme de travail des partenaires sociaux européens, il ne reste plus qu'à espérer qu'un nouveau départ soit possible et que les employeurs et la Commission tiennent enfin leurs promesses. Il est temps de mettre fin aux belles paroles qui ne sont que sur le papier. Pour préserver les acquis sociaux, et le modèle social européen des actions concrètes et un engagement ferme de tous les partis signataires du pacte sont nécessaires. Dans les prochains mois, les partenaires sociaux européens se réuniront pour discuter du prochain programme de travail. Encore une fois, on ne peut qu'espérer que les négociations ne se termineront pas en échec comme ce fut le cas pour le dernier programme de travail.

Le mouvement syndical européen traverse une période difficile qui nécessite une nouvelle stratégie d'action. La conférence de mi-mandat qui se tiendra en mai à Belgrade, et qui était également à l'ordre du jour du comité exécutif, sera donc le moment idéal pour échanger et réfléchir à de nouvelles stratégies dans le contexte actuel, qui aura un impact important sur les travailleurs.

Parmi les autres sujets abordés lors de la réunion figuraient une résolution sur la défense des droits des travailleurs handicapés, une résolution sur le contenu d'une directive relative à la prévention des risques professionnels liés à la chaleur et une résolution sur l'intelligence artificielle au service des travailleurs. La vice-présidente de la Commission européenne, M. Teresa Ribera, a également été invitée à échanger ses points de vue avec les syndicats.

Le Luxembourg était représenté au comité exécutif par Véronique Eischen, membre du bureau exécutif de l'OGBL et Katia Neves, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC)■

↑
Véronique Eischen
Membre du Bureau Exécutif

Conseil énergie en collaboration avec ISTA

Lavage et séchage

Le conseil énergie est consacrée cette fois-ci au thème « LAVER ET SÉCHER ».

1. Acheter un lave-linge moderne
Un nouvel appareil est particulièrement intéressant pour les ménages qui lavent beaucoup. Au final, les lave-linges de haute qualité reviennent souvent moins chers que les appareils bon marché, et ce, non seulement en raison de leur plus longue durée de vie, mais aussi parce qu'ils consomment généralement beaucoup moins d'eau et ont donc besoin de moins d'électricité pour la chauffer.

2. Laver à basse température
Les basses températures permettent d'économiser de l'énergie. Pour le linge légèrement sale, une température de 30 degrés est souvent suffisante, tandis qu'une température de 60 degrés convient généralement pour le linge blanc. Respectez les indications des produits de lessive!

3. Charger la machine correctement
Il est préférable de toujours remplir complètement le lave-linge. Si le tambour est à moitié plein, cela signifie que de l'eau et de l'électricité seront gaspillées. Les appareils récents disposent souvent de programmes d'économie pour les petites quantités de linge. Bien que les programmes à économie d'énergie ou écologiques fonctionnent plus longtemps, ils nécessitent également moins d'eau et donc moins d'électricité.

4. Ne pas prélaver
Le programme de prélavage supplémentaire ne devrait être utilisé que pour le linge très sale. Les taches tenaces peuvent être traitées au préalable avec des produits spéciaux, tels que des détachants, du savon au fiel ou de l'eau de javel.

5. Doser le produit de lessive avec parcimonie
La plupart des produits de lessive modernes nettoient bien le linge, et ce, même à basse température. Il est recommandé de doser le produit de lessive en fonction de la dureté de l'eau et du degré de salissure.

6. Utiliser le raccordement à l'eau chaude
La plupart des lave-linges peuvent être raccordés à la conduite d'eau chaude à l'aide d'un module de régulation, ce qui s'avère particulièrement rentable pour une production d'eau chaude efficace sur le plan énergétique, par exemple via une installation solaire ou une pompe à chaleur.

7. Utiliser le sèche-linge moins fréquemment / sécher efficacement
Les personnes qui ne possèdent pas de sèche-linge sont celles qui économisent le plus d'électricité. Celles qui ne peuvent pas s'en passer complètement ne l'utilisent que lorsque c'est nécessaire et laissent le linge sécher à l'air libre de temps à autre. Lorsque le sèche-linge est utilisé, il est préférable de ne pas le faire tourner « à moitié vide ». L'essorage du lave-linge à 1600 tours par minute sèche vos vêtements jusqu'à 55 % dès la première minute. Pourquoi? Il vaut donc la peine d'activer l'essorage du lave-linge avant de faire sécher les vêtements dans le sèche-linge.

8. Nettoyer le filtre à peluches du sèche-linge
Nettoyer le filtre à peluches du sèche-linge à intervalles réguliers. Un filtre à peluches plein réduit la vitesse du sèche-linge et l'efficacité de l'appareil, ce qui augmente la consommation d'énergie. La machine risque alors également de surchauffer, ce qui augmente le risque d'incendie.

9. Aérer la buanderie / la cave
La plupart des lave-linges et des sèche-linges sont installés dans des caves. En été et en hiver, il convient de s'assurer d'un renouvellement suffisant de l'air (aération). Autrement, de la moisissure peut se former aux endroits humides et trop froids (coins au plafond).▪

Sous Elon Musk, le réseau social X est devenu une machine à manipulation de l'opinion. L'OGBL a par conséquent décidé de quitter définitivement ce réseau social et encourage tous ses sympathisants à faire de même.

Mais la lutte continue sur Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube et désormais aussi sur Bluesky. Restez informé et suivez l'actualité de l'OGBL au jour le jour sur les réseaux sociaux !

OGB·L
LE SYNDICAT

CCT SIGNEES

Aldi Luxembourg

184 salariés

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

Durée de la CCT: du 01.03.2025 - 29.02.2028

Salaires: introduction d'une grille salariale **/** majoration pour heures supplémentaires de 50 % (au lieu des 40 % prévus par la loi) **/** majoration pour le travail dominical de 80 % au cours des 18 premiers mois de la durée de la convention, puis de 90 %

Primes: introduction d'une prime de fin d'année, d'une prime OPU, d'une prime fixe assistants et d'une prime heures-clés

Chèques-repas: introduction de chèques-repas à hauteur de 9,50 €s/jour

Temps de travail: garantie pour les salariés de pouvoir profiter de 10 week-ends complets par an **/** le travail dominical allant au-delà des 4 heures ne peut se faire que d'un commun accord avec le salarié

Ancienneté: introduction d'une prime d'ancienneté à 10, 20 et 30 ans **/** entre 2 et 9 jours de congé supplémentaires pour les salariés en fonction de l'ancienneté

Divers: introduction de chèques-cadeaux en fin d'année

Alliance Green Services

50 salariés

Syndicat Industrie (délégués: 2/2)

Durée de la CCT: 01.01.2024 – 31.12.2026

Salaires: extension des grilles salariales suivant l'ancienneté

Primes: revalorisation de la prime de fin d'année à hauteur de 1 % et amélioration des conditions d'octroi de celle-ci pour l'ensemble des salariés avec une attention particulière portée aux nouveaux embauchés

Astron Buildings S.A.

50 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL 2/3)

Durée de la CCT: 01.01.2025-31.12.2025

Chèques-repas: augmentation des chèques-repas de 10,50 € à 15 €

Congés: introduction d'un jour de congé annuel supplémentaire

Primes: indexation de la prime d'ancienneté

Divers: introduction d'un 13e mois au prorata qui inclut les salariés en période d'essai

1 mai

Fête du Travail & des Cultures

→ neimënster, Lux-Grund

10h30 > accueil

11h00 > rassemblement & discours du 1er mai de Nora Back, présidente de l'OGBL

12h00 > concerts, spectacles & expositions pour petits et grands

ogbl.lu/1mai

ASTI · astm ACTION SOLIDARITE TIERS MONDE · Groupe Editpress Luxembourg · neimënster

OGB·L
LE SYNDICAT

1 mai
1 mai
1 mai
1 mai
OGB L

Vive le 1er mai

Comme la tradition le veut, l'OGBL fêtera cette année encore son 1er mai à l'abbaye de Neumünster – et il y en aura pour tous les goûts: politique, culture, famille, repas, boissons et convivialité. Et ce, après les derniers mois et années mouvementés: En effet, depuis les élections législatives d'octobre 2023, les droits et les acquis des salarié.e.s et de leurs familles sont violemment attaqués par le gouvernement libéral-conservateur. C'est pourquoi, en ces temps exceptionnels, nous devons recourir à des moyens d'action exceptionnels. Depuis un certain temps, les deux syndicats représentatifs au niveau national, l'OGBL et le LCGB, se sont réunis dans un front commun syndical fort. Cela se remarquera également dans nos deux fêtes du 1er mai et nous exprimerons ici aussi notre nouveau front syndical.

Enfin, le 1er mai 2025 aura lieu un mois après notre 9e congrès ordinaire de l'OGBL. Renforcés par l'organe décisionnel suprême de notre organisation, nous pourrons aborder et maîtriser les défis de l'avenir. Ainsi, cette année sera une fête du 1er mai très importante pour nous tous et ensemble, nous pouvons déjà nous échauffer pour la grande manifestation nationale du front syndical du 28 juin.

Cette année, il est particulièrement important pour l'OGBL d'adresser ses principales revendications au gouvernement et à ses amis du patronat. Pour plus de conventions collectives. Contre toute détérioration de notre système de pension. Pour plus de justice fiscale. Pour l'augmentation du salaire social minimum. Pour une réduction du temps de travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Et bien sûr pour notre droit de manifester. Tous ensemble pour notre modèle social luxembourgeois.

Ces revendications et bien d'autres encore doivent être entendues le 1er mai, mais aussi au-delà, pour un avenir avec plus de justice sociale.

C'est d'ailleurs pour cette raison que nous devons être nombreuses et nombreux le 1er mai 2025. Nous n'avons pas besoin de fausses promesses, mais d'actions fortes.

Après le discours politique, comme chaque année, des milliers de militants et de militantes de l'OGBL, hommes et femmes de toutes origines, de toutes nationalités, résidents ou frontaliers, de toutes les couches de la population, avec leurs familles, jeunes et moins jeunes, feront la fête ensemble et profiteront de cette belle journée, riche en culture et en émotions. Ce n'est qu'ensemble que nous sommes forts. Pour notre avenir.

Vive la solidarité internationale, vive le mouvement syndical libre et le nouveau front syndical et vive le 1er mai!

Nora Back
Présidente de l'OGBL

Célébrons ensemble la diversité et la solidarité!

En ce 1er mai 2025, nous nous retrouvons une fois de plus pour célébrer la fête du Travail et des Cultures, un événement cher à nos cœurs et emblématique de notre engagement commun. Après une année marquée par des défis et des victoires des syndicats, il est temps de se rassembler pour honorer les valeurs qui nous unissent: la solidarité, l'égalité et la convivialité.

Nous, neimënster, sommes fier. es de vous accueillir dans ce lieu emblématique qu'est notre merveilleux site pour cette fête de début du printemps. Organisée en partenariat avec l'ASTM et l'ASTI et sous la direction de l'OGBL. Depuis près de deux décennies, ce cadre unique au pied du rocher du Bock symbolise la volonté de créer un espace de rencontre et de partage, où chacun.e peut exprimer sa culture et ses aspirations.

Cette année, nous vous invitons à découvrir à nouveau une programmation artistique riche et variée, concoctée par nos équipes, où la musique, la gastronomie, le théâtre et les ateliers créatifs se côtoient pour le plaisir de toutes et tous. Que vous soyez employé·e, fonctionnaire, travailleur·euse ou simplement curieux·se, il y en aura pour tous les goûts et tous les âges.

La fête du Travail et des Cultures est bien plus qu'une simple célébration. Elle est un hommage à celles et ceux qui, au fil des générations, ont lutté pour nos droits et nos libertés. Ensemble, rendons hommage à leur courage et réaffirmons notre engagement à construire un avenir plus juste et plus solidaire, surtout en ces temps aussi sombres.

Rejoignez-nous pour une journée de joie, de partage et de découvertes. Ensemble, faisons de ce 1er mai 2025 un moment inoubliable, où la diversité culturelle, la fraternité et la sororité seront à l'honneur.

Ainhoa Achutegui
Directrice neimënster

CABRAL
CABO VERDE

Fête du Travail & des Cultures

→ neimënster, Lux-Grund

10:30 - 11:00	1	Accueil
11:00 - 11:30	3	Rassemblement et discours du 1er mai de la présidente, Nora Back
Concerts		
10:45 - 11:00	3	Big Music Band
11:45 - 12:00	3	Big Music Band
13:30 - 14:15	3	Giacomo Lariccia & Trinidad
14:45 - 15:15	3	Jam Session: Folkloristische Begegnungen
15:45 - 16:30	3	Joel Marques
17:00 - 18:00	3	Jukebox
Entractes		
14:15 - 16:30	3	les P'tits C.U.L.S
Spectacles pour petit.e.s et grand.e.s		
14:00 & 16:00	6	La couleur des émotions (35min)
14:00 & 16:00	5	Rêverie (30min)
15:00 - 16:20	4	Mélange 2 Temps par BP Zoom
Ateliers		
13:00 - 18:00	8	Peinture – Nelson Neves
14:00 - 18.00	8	Créations d'histoire en famille – Fondation Anna Lindh
14:00 - 18.00	1	Poterie et modelage – Kingsley Ogwara
14:00 - 18.00	8	Graffiti – Florence Hoffmann
16:00 - 17:00	2	Entdecker-Workshop: Folkloristische Begegnungen
Expositions		
10:00 - 18:00	7	Lucien Wercollier
10:00 - 18:00	9	Revelation(s) EMOP
10:00 - 18:00	10	Graines
13:00 - 18:00	8	Repenser l'avenir - Citizen Action Space
Village Gastronomique		
12:00 - 18:00	3	Venez déguster des plats du monde entier
Stands Info-Vente		
12:00 - 18:00	1	Editpress, Revue, Editions Phi, ASTM, Pharmaciens sans frontières, FGIL, CSL, ASTI, CPJPO, Radio Latina, Immigrés/OGBL & DTH/OGBL

1 mai

entrée gratuite

Navette gratuite toutes les 20min

P&R Bouillon → Rocade → Plateau St. Esprit

www.ogbl.lu/1mai

OGB·L
LE SYNDICAT

PROGRAMME CULTUREL

Big Music Band

Swing, Rock, Latin

10:45 & 11:45

Parvis (3)

Fondé par 3 musiciens, Big Music Band 2001, est aujourd'hui une formation classique de Big Band et dispose aussi d'une formation combo avec 14 musiciens. Le programme comprend des pièces bien connues du swing, du rock et du latin.

Giacomo Lariccia & Trinidad

Chanson italienne

13:30 - 14:15

Parvis (3)

Giacomo Lariccia & Trinidad est un folk brut à basse fidélité. Un parfum de velours usé de l'Europe centrale, avec un arrière-goût audacieux de Romagne et la saveur saline de la Méditerranée. Des atmosphères qui évoquent des champs de coton encore à récolter et le bois noueux des oliviers où la vigne s'enlace. Des chansons à l'accent italien teinté de français qui racontent de routes, des chemins et de grands idéaux, plongées dans une brume épaisse qui trouble la vue.

«Le nouvel album de Giacomo Lariccia, produit par Don Antonio (Antonio Gramentieri), sortira à l'automne 2025 et accueillera la participation exceptionnelle de Noa et Mira Awad, récemment montées sur la scène du Festival de Sanremo pour porter un message de coexistence et de paix.» – Patrick Duval, Le Rocher de Palmer, Bordeaux, France

Musiciens : Giacomo Lariccia, Antonio Gramentieri, Fabio Mazzini, Enrico Mao Bocchini, Michel Seba

La couleur des émotions

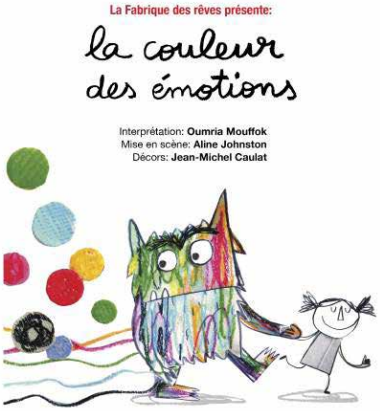
Clown et théâtre d'objet, dès 1 an

14:00 - 14:35 & 16:00 - 16:35

Salle J. Ensch (6)

Aujourd'hui, c'est le bazar! Le monstre des couleurs se sent tout barbouillé. Ses émotions sont sens dessus dessous ! Il ne comprend pas ce qui lui arrive. Réussira-t-il à mettre de l'ordre dans son coeur et à retrouver son équilibre avec l'aide de son amie ? Un spectacle mêlant clown et kamishibaï pour découvrir les émotions, destiné aux petits et aux grands qui s'émerveillent encore... D'après le célèbre Album d'Anna Llenas.

Interprétation : Oumria Mouffok
Mise en scène : Aline Johnston
Décors : Jean-Michel Caulat



Rêverie

Jonglage musical, dès 7 ans

14:00 - 14:30 & 16:00 - 16:30

Salle E. Dune (5)

Une table devient instrument de percussion, les balles rebondissent en cadence, frappe le bois et nos deux jongleurs, musiciens et danseurs entrent dans le rythme. Dans cette rêverie sonore se mêlent gestes et jeux d'objets, vocalises, mouvements d'objets et de danse.

Production : Compagnie TG // avec Djenebou Fane & Thomas Guérineau.

© Pascal Bouclier

les P'tits C.U.L.S

Musique sportive

14h15 & 15h15 & 16h30

Parvis (3)

Quincy et Quentin, Coachs Ultra Light et Sexy, sont des musiciens sportifs de haut niveau métronomique. Venez, participez, bougez, dansez, c'est Carrément Unique Loufoque et Synchro et vous en aurez pour vos muscles et vos tympans ! Duo électrique haut en couleurs !

Clavier, samples et voix : Quincy
Trombone et effets : Quentin
Garde du corps et + : Quillian
Musiques : Till Sujet

© Laurent-Nambrini

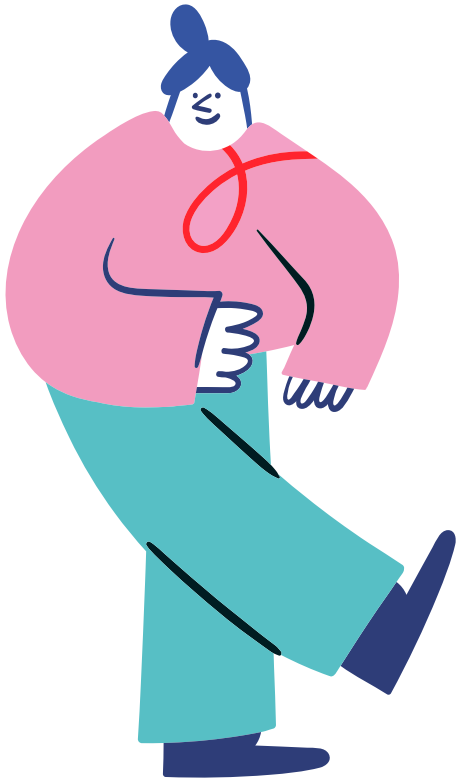
Jam Session: Les rencontres folkloriques

Danses folkloriques

14:45 - 15:15

Parvis (3)

Pour clôturer le projet Les rencontres folkloriques de Jill Crovisier, l'artiste invite un petit groupe de personnes résidant au Luxembourg à se réunir autour d'une improvisation sur le thème des danses et musiques folkloriques. Une expérience unique qui invite à l'échange et la découverte des richesses culturelles au Grand-Duché.



Entrée & navette gratuite

Mélange 2 Temps par BP Zoom

Cirque Électrique, pour toute la famille

15:00 - 16:20

Salle R. Krieps (4)

Mister B. et Mister P. sont deux personnages intemporels, deux énergumènes qui adorent se détester. L'un est lunaire et maladroit, l'autre est autoritaire et raisonnable. Tout les oppose, sauf cette fragilité commune et cette sensibilité qui nous touche au cœur, qui nous chatouille les zygomatiques et titille notre âme d'enfant. Théâtre de geste et de mouvement, clown, manipulation d'objet, musique... Philippe Martz et Bernie Collins empruntent à plusieurs disciplines pour exprimer leur univers artistique et nous faire découvrir tous les états clownesques possibles.

Prix du meilleur spectacle étranger, Buenos Aires 2009. 1er prix international Clown Festival, Barcelona 2000

Ecriture, Mise en Scène et comédiens : Bernie Collins & Philippe Martz & Joz Houben // Scénographie : Pierre Lenczner // Costumes : Sally Ruddock Rivière // Régie générale & régie lumière : François Poppe // Administration : Sarah Ben Soussan //Production : Mammifères Marrants

Joel Marques

Pop / Folk / Rock

15:45 - 16:30

Parvis (3)

Joel Marques est un auteur-compositeur-interprète émergent qui fait sensation dans l'industrie musicale grâce à ses mélodies sincères et ses paroles auxquelles on peut s'identifier. Son parcours musical a commencé dans son enfance, alimenté par le rêve de vivre de sa passion pour la musique. L'aspiration de Joël est de créer une musique intemporelle qui résonne auprès du public du monde entier. Son dévouement à son art commence à transformer ses rêves en réalité, alors qu'il navigue dans les complexités du monde de la musique avec enthousiasme et authenticité.

Originaire de Belvaux et résidant actuellement à Differdange, au Luxembourg, les influences musicales de Joël sont diverses, découlant de son exposition précoce à divers genres musicaux et de sa formation au Conservatoire de Musique d'Esch. Bien qu'il ait quitté le conservatoire pour poursuivre une voie plus alignée sur ses aspirations musicales, les compétences autodidactes de Joel à la guitare et au piano ont enrichi son expression artistique. Sa voix, influencée par des icônes comme Bryan Adams, a évolué en un instrument distinctif qu'il partage fièrement avec le monde.

Atelier découverte: Les rencontres folkloriques

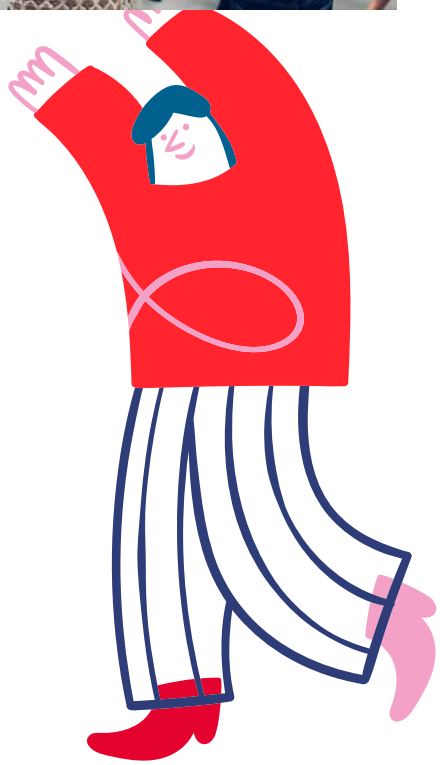
Atelier de danse, ouvert à tous à partir de 8 ans

16:00 - 17:00

Salle N. Klecker (2)

Jill Crovisier dirige un atelier de danses et de musiques folkloriques pendant lequel tout le monde peut partager ses passions et connaissances. Un instant riche en émotions et rythmes qui nous fait revivre la diversité et la richesse représentées au Luxembourg à travers les coutumes et folklores présents au Grand Duché.

Aucune expérience n'est requise et tout le monde est bienvenu.



Jukebox

Coverband

17:00 - 18:00

Parvis (3)

Nous sommes le groupe de reprises acoustique Jukebox originaire du magnifique nord du Luxembourg. Tout a commencé en 2008, et depuis, nous avons évolué en continu. Actuellement, nous jouons en trio ou en quatuor, ce qui nous permet d'apporter une grande variété de voix et d'instruments à nos prestations. Notre groupe est composé de chant, guitare acoustique, guitare basse, guitare électrique, percussions et piano. Notre répertoire est un mélange de chansons connues, que nous revisitons avec nos propres interprétations sonores et un concept unique.

Nous sommes convaincus que la musique a un grand pouvoir pour rassembler les gens, et nous avons à cœur de partager cette expérience avec notre public. Nous sommes toujours ravis de monter sur scène pour offrir à notre audience un moment inoubliable !

Musiciens : David D., Johny, David A., Fernand S.

Graines

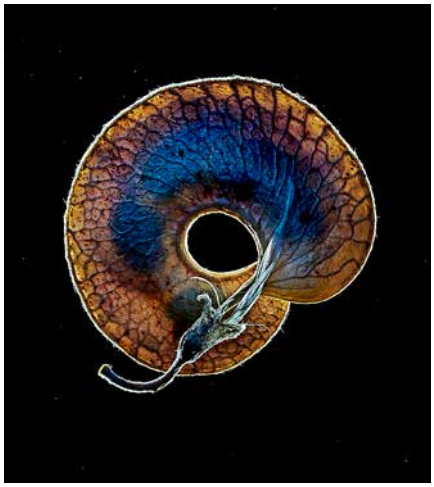
Exposition

10:00 - 18:00

Salles voûtées (10)

L'exposition Graines explore les enjeux de la diversité et interroge notre rapport à l'origine. La fascinante beauté formelle des graines révélée par les photographies de Thierry Ardouin sera présentée dans une exposition conçue par l'Atelier EXB en collaboration avec neimënster.

La graine est une merveille d'apparence, une perfection de forme et de couleur. Elle possède une morphologie à la fois nécessaire et bizarre, propre à susciter l'étonnement, l'interrogation ou la contemplation. Choisies, éclairées et cadrées avec le plus grand soin, les graines photographiées par Thierry Ardouin perturbent notre subjectivité de spectateur: elles deviennent des symboles qui, loin d'une image générique, interrogent notre rapport à l'origine. Cette exposition est accompagnée par les propositions artistiques de Victor Guérin, Hélène et José Eurico Ebel et Justine Blau.



Revelation(s) EMOP

Exposition

10:00 - 18:00

Chapelle (9)

En complément de la plateforme de lecture de portfolios Revelation(s), l'exposition Revelation(s) EMOP, organisée par Café Crème asbl, présente une sélection d'œuvres récentes d'artistes émergents et établis représentant la scène photographique et artistique luxembourgeoise actuelle.

Lucien Wercollier

Exposition permanente

10:00 - 18:00

Déambulatoire Lucien Wercollier (7)

Pierre, bronze, marbre, albâtre, verre, l'oeuvre de Lucien Wercollier est inscrite dans ces matériaux divers que tour à tour il découvrira et ne quittera plus. Une oeuvre à (re)découvrir à l'Abbaye de Neumünster où la collection privée de la famille Wercollier est réinstallée dans le déambulatoire de l'Abbaye, dans une scénographie spécialement conçue pour le lieu. Si les sculptures de Wercollier sont présentes en de nombreuses collections et de nombreux musées publics au Luxembourg et à l'étranger (Musée d'Art Moderne de Paris, Israel Museum de Jérusalem, Musée Olympique de Lausanne, Olympic Sculptures Parc de Séoul, Palais de l'Europe à Strasbourg...) cette exposition permanente est le seul ensemble qui documente la vie et l'oeuvre de l'un des grands artistes du XXe siècle.

Né en 1908, Lucien Wercollier s'est éteint en 2002, à l'âge de 94 ans. Entre ces deux dates, les années de formation à Bruxelles et à Paris, la découverte de Maillol, Brancusi et Arp, mais aussi les années de guerre, l'arrestation et l'incarcération à la prison du Grund puis la déportation en Allemagne et en Silésie, feront d'un sculpteur talentueux, un artiste d'exception, à « la recherche de l'accord le plus total entre lignes, structures, formes et signification, accord de plus en plus profond et parfait » (G. Wagner).

Repenser l'avenir - Citizen Action Space

Exposition participative

13:00 - 18:00

Cloître (8)

Entrez dans le Citizen Action Space façonné par les membres du réseau luxembourgeois de la Fondation Anna Lindh et participez à l'une des 3 actions proposées :

Rapport interactif sur la protection internationale
Quels sentiments nous traversent au moment de remplir une demande de protection internationale ? Le réseau vous invite à remplir votre propre rapport pour mieux comprendre ce que représente une demande d'asile et mieux connaître les droits des réfugiés.

Conseil de l'innovation
Un atelier de co-conception invite les participants à rédiger des lignes directrices avant-gardistes pour le parti politique ou le groupe d'action citoyenne du futur. Les participants peuvent apporter des idées novatrices pour relever les défis mondiaux et façonner un avenir meilleur.

Photo-Dialogues
Participez à une conversation photographique intergénérationnelle et interculturelle autour des thèmes de la participation des jeunes, du changement social, du dialogue interculturel, de la consolidation de la paix et de la durabilité.

Témoignages d'Interculturalité – Histoires en partage
Quelle est votre expérience la plus marquante du dialogue interculturel ? Les participants sont invités à partager leurs témoignages sous forme de vidéos ou d'enregistrements audio. Ces récits seront ensuite diffusés lors du Forum ALF à Tirana, où de nouvelles voix viendront enrichir la collection. Cette initiative vise à créer une mosaïque vivante d'expériences interculturelles, mettant en lumière des histoires inspirantes de rencontres, de compréhension et de transformation.

attention

cashless only

À partir de cette édition, seuls les paiements par carte bancaire sont acceptés.

Les cartes OGBL des années précédentes, avec un solde résiduel, peuvent être utilisées, mais leur rechargement n'est plus possible.

Entrée & navette gratuite

OGB·L

Plan du site

neimënster
28 Rue Münster L-2160 Luxembourg-Grund

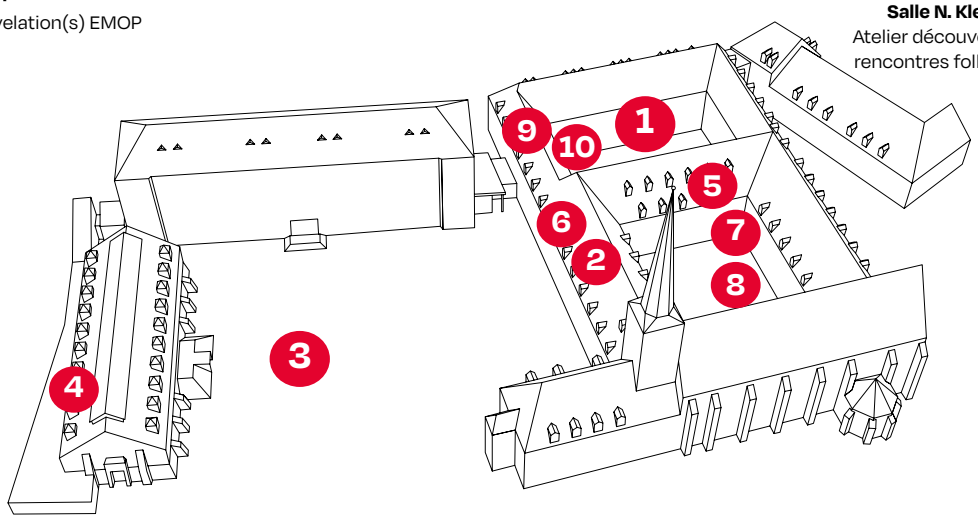
Salles voûtées
(Salle Michel Delvaux, Lily Unden & Godchaux)
Exposition: Graines

Agora Marcel Jullian
Atelier poterie et modelage / Workshop Töpfern & Modellieren

Chapelle
Exposition: Revelation(s) EMOP

Salle N. Klecker
Atelier découverte - Les rencontres folkloriques

Cloître
Ateliers / Workshops, Citizen Action Space



Parvis
Big Music Band, Giacomo Lariccia & Trinidad, Jam Session - Les rencontres folkloriques, Joel Marques, Jukebox

Déambulatoire Lucien Wercollier
Exposition exposition permanente: Lucien Wercollier

Salle Robert Krieps
Mélange 2 Temps par BP Zoom

Salle José Ensch
La couleur des émotions

Salle Edmond Dune
Rêverie

THE SCHALLTOT COLLECTIVE A.S.B.L, THE KULTURFABRIK A.S.B.L, ROTONDES AND OGBL PRESENT

OUT OF THE CROWD

20 years of independent music festival

KARATE (USA) **LOS BITCHOS** (UK)
DEADLETTER (UK) **BAMBARA** (USA)
DELTA SLEEP (UK) **BIG/BRAVE** (CAN)
GURRIERS (IRL) **PETER KERNEL** (CH)
PENICHE (F) **MARATHON** (NL)
ULTRANOTHING (L)
WAFFLE KILLERS (L)

19.04.25

KULTURFABRIK IN ESCH/ALZ. (LUX)
DOORS 15.30 / PRESALE 35€ (+FEE) - BOX OFFICE 39€

Jamais seul face à l'injustice sociale !

OGB·L

Devenir membre: hello.ogbl.lu

ogbl.lu

OGB·L
LE SYNDICAT

Villeroy & Boch Luxembourg

47 salariés

Syndicat Commerce, Garages et Horeca

Durée de la CCT: 01.01.2025 – 31.12.2025

Primes: versement d'une prime unique de 400 €

Chèques-repas: augmentation des chèques-repas de 8,40 € à 12,00 €s

Congés: introduction d'une demi-journée de congé payé la veille de nouvel an

Hyosung

120 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 2/5)

Durée de la CCT: du 01.01.2025 au 31.12.2027

Salaires: augmentation salariale sur 3 ans

Primes: revalorisation de la prime de départ en pension **/** introduction d'une prime de responsabilité

Congés: amélioration au niveau des jours de congé

Color Center (Smets)

60 salariés

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

Durée de la CCT: 01.01.2025 – 31.12.2027

Primes: introduction d'une prime de présence pouvant aller jusqu'à 2 210 € bruts **/** ajustement des primes de ventes

Temps de travail: introduction de 2x10 minutes de pauses rémunérées

Divers: les salariés bénéficieront de remises pouvant aller jusqu'à 70 % sur une gamme de produits sélectionnés **/** introduction d'un congé social, de congés d'ancienneté, de la préretraite progressive, du droit à la déconnexion et d'une procédure contre le harcèlement

Quiral Luxembourg (Springfield & Women Secret)

27 salariés

Syndicat Commerce, Garages et Horeca (délégués OGBL: 1/1)

Durée de la CCT: 01.07.2024 – 30.06.2026

Chèques-repas: introduction de chèques-repas à hauteur de 7 € par jour travaillé

Temps de travail: introduction d'une pause rémunérée de 10 minutes

Congés: 1 jour de congé supplémentaire pour les salariés âgés d'au moins 45 ans

Primes: une prime mensuelle de 150 € sera versée en cas de remplacement de la gérante du magasin (congé maladie de plus de 3 semaines, congé de maternité, congé parental, démission ou licenciement)

Divers: remboursement des frais kilométriques à hauteur de 0,30 cents/km en cas de remplacement dans un autre magasin

Socom

750 salariés

Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques (délégués OGBL: 13/13)

Durée de la CCT: 01.01.2025 – 31.12.2027

Augmentations salariales: les salariés justifiant de moins de cinq ans d'ancienneté bénéficieront d'augmentations comprises entre 1,2 % et 2 % sur la période de la convention et ceux dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans bénéficieront d'augmentations de l'ordre de 0,8 % par an (pour le personnel de chantier, ces pourcentages sont approximatifs — beaucoup d'entre eux verront leur salaire progresser davantage) / les salariés bénéficieront également d'augmentations en fonction de leur évaluation individuelle et annuelle (400 quarts d'échelon par année pour le personnel des chantiers et des augmentations supplémentaires de 0,4 % pour le personnel de bureau)

Primes: introduction d'une prime de départ à la retraite par tranche d'ancienneté, dont le montant varie entre 2 000 € (pour 10 ans d'ancienneté minimum) et 10 000 € (au-delà de 30 ans d'ancienneté)

Divers: maintien de la prime d'intéressement liée au bénéfice de l'entreprise

Keter Luxembourg

300 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 4/7)

Durée de la CCT: 01.07.2024 – 30.06.2027

Augmentations salariales: augmentations de salaire mensuel pour tous les salariés « ex-ouvriers » suivant l'ancienneté (au 1er mars 2025, puis encore une fois au 1er janvier 2026): +10 € pour une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans; +20 € pour une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans; +40 € pour une ancienneté comprise entre 10 et 20 ans; +60 € pour une ancienneté comprise entre 20 et 25 ans; +80 € pour une ancienneté supérieure à 25 ans **/** augmentation des salaires des salariés de bureaux en fonction de la performance, avec une garantie d'au moins 1 % par an sur les 3 ans de la durée de la convention collective à partir du moment où la notation est supérieure à D (ce qui est le cas dans 98 % des cas)

Primes: augmentation de la prime de présence trimestrielle (carte Auchan), qui passe de 240 à 300 € **/** introduction d'une prime de sécurité à hauteur de 150 € par an

Chèques-repas: augmentation à trois reprises de la participation patronale aux chèques-repas de l'ordre de 20 centimes, donc 60 centimes au total

Congés: ajout d'un jour de congé supplémentaire à partir de 25 ans d'ancienneté et d'un deuxième jour de congé supplémentaire à partir de 30 ans d'ancienneté

Divers: augmentation de la valeur du bon cadeau pour naissance ou adoption d'un enfant, qui passe de 50 à 100 € **/** élargissement des plages horaires pour les salariés à horaire mobile

Paul Wurth

500 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 3/9)

Durée de la CCT: 1.1.2024-31.12.2026

La convention prévoit les améliorations suivantes:

- augmentation de la valeur faciale des chèques-repas
- création d'une nouvelle formule de calcul du bonus annuel
- octroi d'une prime à la signature
- adaptation des évolutions de carrières
- adaptation du « Flex time » afin de mieux concilier vie privée et activité professionnelle
- prolongation de la préretraite progressive
- adaptation de la directive sur le télétravail
- augmentation des jours de télétravail par année

CIRCLE K Exploitation Luxembourg (Total Energies)

450 salariés

Syndicat Commerce, Garages et Horeca (délégués OGBL: 1/8)

Durée de la CCT: du 01.01.2025 – 31.12.2027

Salaires: mise en place d'une grille salariale évolutive pour trois catégories de salariés (adaptée au coût de la vie) **/** augmentation du supplément à 50 % au-delà de deux changements de shift **/** majoration de 80 % du salaire normal pour chaque heure travaillée entre 20h et 24h le 24 décembre et le 31 décembre

Primes: prime trimestrielle de présentéisme indexée (possibilité de toucher jusqu'à 125 % de la prime) **/** prime d'ancienneté (300 € à partir de 25 ans, 350 € à partir de 30 ans) **/** versement d'une prime exceptionnelle et unique au mois de janvier 2025 (250 € pour les assistants et 190 € brut pour les salariés non-assistants

GTP Luxembourg

65 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: 01.03.2025 - 28.02.2028

Salaires: augmentation de 40 €/mois à partir du 1er mars

Primes: améliorations au niveau de la prime de présentéisme **/** augmentation du pécule de vacances **/** augmentation de la prime d'ancienneté

Congés: ajout d'un jour de congé supplémentaire à partir de 5 ans d'ancienneté

Divers: octroi d'un chèque-cadeau d'une valeur de 100 € au 1er mars 2027

POST Luxembourg

Ensemble et dans le respect mutuel pour les droits des travailleurs

C'est avec une profonde incompréhension et un certain étonnement que l'OGBL et le LCGB ont pris connaissance DES récentes déclarations du président de la *Bréifdréiergewerkschaft*. Les déclarations dans lesquelles il dit en avoir « marre » des syndicats OGBL et LCGB donnent une impression totalement erronée sur la réalité du travail syndical et sur la lutte actuelle pour les droits des travailleurs.

La division plutôt que l'unité à un moment crucial

À une époque où les syndicats doivent plus que jamais se serrer les coudes en raison des menaces croissantes liées aux évolutions politiques et économiques ainsi qu'à l'attaque du gouvernement contre les acquis et les droits les plus fondamentaux des travailleurs, la *Bréifdréiergewerkschaft* préfère tirer à boulets rouges sur les autres syndicats dans une attaque publique.

L'OGBL et le LCGB sont d'accord: nous ne gagnerons la lutte pour les droits des travailleurs que si nous sommes unis. Lorsqu'il s'agit de défendre des acquis sociaux fondamentaux et durement gagnés, nous avons toujours agi dans un esprit de solidarité et nous continuerons à le faire. L'action du syndicat *Bréifdréier* - dont le président n'a manifestement pas reconnu la capacité de coopérer avec d'autres syndicats – va exactement dans la direction opposée et met ainsi en danger les droits des travailleurs de POST Luxembourg.

Améliorations substantielles pour les salariés grâce à l'OGBL et au LCGB

L'OGBL et le LCGB se sont imposés chez POST Luxembourg comme des négociateurs compétents qui ont été en mesure d'obtenir des améliorations substantielles dans la nouvelle convention collective. Ceci n'a été possible que grâce à l'expertise et à l'engagement des syndicats nationaux représentatifs.

L'OGBL et le LCGB ont toujours été présents et ont mené les négociations avec un engagement total, ce qui manquait au Syndicat des P&T et à son syndicat frère, la *Bréifdréiergewerkschaft*.

L'accord salarial: Un succès de l'OGBL et du LCGB dans sa mise en œuvre pour les salariés

Bien que l'accord salarial n'ait pas été négocié directement par l'OGBL et le LCGB, il est toutefois indéniable que le fait que cet accord s'applique désormais non seulement aux fonctionnaires, mais aussi aux salariés de POST Luxembourg, est dû à l'engagement sans faille et à la persévérance des deux syndicats représentatifs au niveau national. L'OGBL et le LCGB ont lutté avec succès pour que les accords de l'Accord salarial soient également appliqués aux salariés de POST Luxembourg.

La privatisation partielle de POST Luxembourg

Tant l'OGBL que le LCGB ont adopté, dès le début, une position claire et conséquente contre toute forme de privatisation de POST Luxembourg. A plusieurs reprises, nous avons remis en question l'agenda politique et économique de la direction de POST Luxembourg et nous nous sommes opposés à tous les niveaux à la privatisation et au démantèlement rampant des services publics.

Par contre, le Syndicat des P&T a souvent fermé les yeux dans le passé sur les dangers réels et a ainsi permis que cette évolution se poursuive sans actes de résistance notables. Au lieu de réparer ensemble les erreurs du passé et de lutter ensemble pour une véritable solution, le Syndicat des P&T préfère recourir à des accusations à bon marché.

Conclusion

Il est plus que regrettable que la *Bréifdréiergewerkschaft* et son président préfèrent diffamer d'autres syndicats au lieu d'aborder les véritables défis pour les travailleurs avec objectivité et solidarité. L'OGBL et le LCGB s'engagent ensemble dans la lutte des travailleurs - pour de meilleures conditions de travail, pour des salaires équitables et contre la privatisation des services publics. Et ce, toujours dans le respect mutuel.

Les travailleurs ont le droit d'avoir des syndicats forts et fiables. L'OGBL et le LCGB continueront à s'engager côte à côte pour leurs droits – en harmonie, dans l'engagement et dans la lutte pour un avenir juste des employés de POST Luxembourg■

Une attaque sans précédent contre la représentation du personnel

L'OGBL tire la sonnette d'alarme après la suspension de quatre délégués chez Caritas Jeunes et Familles

Ce qui se passe actuellement chez Caritas Jeunes et Familles est un scandale d'une ampleur historique. Pour la première fois dans l'histoire de notre organisation, ce n'est pas un ou deux, mais quatre délégués du personnel élus qui sont suspendus en même temps. Cette décision sans précédent de la direction a suscité l'indignation tant au sein du personnel que de l'opinion publique - et pour cause.

Une attaque ciblée contre le travail syndical

Pour l'OGBL, il est clair qu'il ne s'agit pas de simples mesures relevant du droit du travail, mais d'une attaque ciblée contre la représentation syndicale et le dialogue social au sein de l'organisation. Ce qui est particulièrement grave, c'est que tous les délégués suspendus ont également fait l'objet de poursuites judiciaires pour de prétendues fausses déclarations - un procédé qui, selon l'OGBL, dépasse le cadre des conflits normaux au sein de l'entreprise et qui porte la méfiance entre la direction et la délégation du personnel à un niveau inédit.

Le droit du travail bafoué

Les délégués concernés ont été suspendus avec effet immédiat, sans audition préalable et sans possibilité de se défendre - un procédé qui n'est pas compatible avec les principes fondamentaux du droit du travail et en particulier avec la protection des délégués du personnel. L'OGBL critique très clairement le fait que ni la présomption d'innocence ni les droits fondamentaux des délégués n'aient été respectés dans cette affaire.

Il s'agit d'une répression sans précédent contre des représentants élus du personnel. Il n'en va pas ici seulement de quatre personnes, mais aussi du respect fondamental des structures démocratiques dans les entreprises.

Le point de départ de l'escalade actuelle a été une réunion entre la délégation du personnel, les secrétaires de l'OGBL, la direction ainsi que le conseil d'administration de Caritas Jeunes et Familles (CJF). Lors de cette réunion, il a été décidé de libérer une déléguée afin qu'elle puisse assumer sa tâche de déléguée du personnel à plein temps.

Malgré l'accord conclu lors de la réunion, la déléguée concernée a été surprise presque deux semaines plus tard par une lettre officielle de sa direction: on lui reprochait de s'être absentée de son travail sans s'excuser – bien qu'il soit prouvé qu'elle travaillait en tant que déléguée libérée et qu'elle ne devait donc pas se présenter à son poste de travail habituel.

Un scandale en soi: non seulement l'accusation est totalement infondée, mais il faut aussi se demander pourquoi la direction n'a même pas essayé, pendant des semaines, de clarifier le sort de la salariée, alors qu'il était connu qu'elle était désormais déléguée libérée. Pour l'OGBL, il est clair qu'il s'agit d'une tentative ciblée de se débarrasser d'une déléguée du personnel gênante - sans base légale, sans dialogue, sans considération.

Une tentative initiée par l'OGBL d'obtenir un entretien de clarification avec la direction a été froidement rejetée. Au lieu de désamorcer la situation et de clarifier les malentendus, la direction a choisi la voie opposée: l'escalade

Lors de la procédure judiciaire qui a suivi la première suspension, plusieurs délégués présents à la réunion en question ont voulu rétablir les faits par leurs témoignages et soutenir leur collègue. La réaction de la direction: elle a également suspendu tous les délégués qui avaient témoigné en justice – et a en outre porté plainte pour un prétendu faux témoignage.

Cette décision n'est pas seulement choquante, c'est une tentative glaciale de faire taire les voix critiques. La direction accuse les délégués d'avoir eu un «comportement déloyal envers l'employeur» pour la seule raison qu'ils ont fait usage de leur droit fondamental à la liberté d'expression et qu'ils ont témoigné devant le tribunal.

Pour l'OGBL, cette attitude est profondément antidémocratique et scandaleuse. Il est absolument inacceptable que des représentants élus du personnel soient mis sous pression ou sanctionnés parce qu'ils exercent leurs droits de citoyens. Celui qui sanctionne des personnes pour avoir témoigné devant la justice ne s'attaque pas seulement à la délégation du

personnel – mais aussi au fondement de notre Etat de droit démocratique.

L'OGBL ne restera pas les bras croisés face à cette attaque contre la liberté d'expression et les droits syndicaux. Nous nous tenons fermement aux côtés de nos délégués et nous nous battrons avec tous les moyens à notre disposition pour défendre leurs droits – pour la vérité, la justice et un monde du travail dans lequel les droits démocratiques fondamentaux sont respectés.

Le dialogue social est en ruine

Le fait qu'un tel incident se produise dans une organisation qui se consacre elle-même à l'action social – notamment à l'accompagnement de jeunes et de familles en situation difficile – rend la chose d'autant plus incompréhensible. Le dialogue social, qui n'est pas seulement une obligation légale mais aussi morale dans de telles organisations, semble ici être systématiquement mis à mal.

Comment peut-on prêcher la solidarité et l'aide à l'extérieur tout en bafouant les droits de ses collaborateurs en interne?

Un climat d'intimidation

Il règne un climat de peur au sein du personnel. Les salariés qui expriment des critiques ou se montrent solidaires avec les délégués suspendus craignent pour leur propre position. On a l'impression que toute forme de critique au sein de l'organisation est systématiquement réprimée - une situation qui n'est pas compatible avec les principes démocratiques.

L'OGBL utilisera tous les moyens juridiques et syndicaux pour défendre les droits de ses délégués.

Un problème structurel?

Beaucoup se demandent entre-temps si l'incident chez Caritas Jeunes et Familles n'est que la pointe de l'iceberg. L'OGBL rappelle que, dans le passé, d'autres institutions du secteur social ont connu des tensions entre la délégation du personnel et la direction – mais rarement avec une telle escalade.

L'OGBL ne demande donc pas seulement la levée immédiate des suspensions, mais aussi une enquête approfondie sur les structures et processus internes de Caritas Jeunes et Familles.

Appel à la politique et à la société

Enfin, l'OGBL lance un appel à la responsabilité des politiques: les ministères et les communes ont le devoir de ne pas accepter de tels agissements en silence, mais d'intervenir activement lorsque les droits démocratiques sont bafoués au sein d'une institution sociale.

Conclusion

Le cas de Caritas Jeunes et Familles est emblématique d'une évolution alarmante dans le traitement de la co-gestion syndicale. Le fait qu'une institution placée sous le signe de l'engagement social agisse de manière aussi autoritaire contre ses délégués élus laisse profondément perplexe – et ne doit pas rester sans réponse. La suspension des quatre délégués n'est pas seulement une attaque contre des individus, mais contre les valeurs fondamentales de notre monde du travail. L'OGBL se bat – et avec lui de nombreux salariés - pour la justice, pour le respect et pour un retour à un véritable dialogue social■

↑
Smail Suljic
Secrétaire central

↑
Tom Mamer, Secrétaire central adjoint

↑
Ben Soisson, Secrétaire central adjoint

L'OGBL et le LCGB garantissent le respect des droits des salariés de la Banque Havilland

Grâce à l'intervention des syndicats représentatifs au niveau national, l'OGBL et le LCGB, en collaboration avec la délégation du personnel, les droits des employés de la banque Havilland ont pu être respectés dans le cadre du plan social signé en octobre dernier.

Face aux tentatives de la direction de remettre en cause certaines dispositions de ce plan social, notamment les indemnités dues aux salariés, l'OGBL et le LCGB ont réagi immédiatement pour clarifier les points en question. Cette clarification a été essentielle pour garantir la transparence et l'équité dans l'application des accords signés. Les syndicats ont dénoncé cette violation et exigé une confirmation rapide du respect des engagements pris. Grâce à une action syndicale conjointe, la reconnaissance des droits des salariés concernés a pu être obtenue.

Sans l'action conjointe des syndicats, les salariés auraient été contraints d'entreprendre des démarches individuelles, voire de saisir la justice pour faire valoir leurs droits.

La ténacité des syndicats représentatifs au niveau national, l'OGBL et le LCGB, et de la délégation du personnel a apporté le soutien nécessaire pour assurer la protection des intérêts des salariés.

Cette victoire démontre l'importance d'une représentation syndicale forte et engagée dans la défense des travailleurs. L'OGBL et le LCGB restent mobilisés pour garantir le respect des droits des salariés de la Banque Havilland et veiller à ce que tous les accords soient respectés. Nous saluons la patience et la détermination des salariés, ainsi que la collaboration de la délégation du personnel, qui ont contribué à ce résultat positif. L'OGBL et le LCGB rappelle à tous les employés du secteur financier que la vigilance syndicale est essentielle pour garantir des conditions de travail justes et transparentes■

Nouveau Plan social chez FB Groupe

Moins d'un an après la mise en place d'un précédent plan social, la direction de FB Groupe a annoncé début janvier vouloir licencier à nouveau une vingtaine de salariés.

Les négociations entre la direction de l'entreprise, la délégation du personnel, l'OGBL et le NGL-SNEP — les syndicats signataires de la convention collective de travail (CCT) — se sont déroulées dans un climat serein, malgré un contexte émotionnel difficile suscité par deux plans sociaux en aussi peu de temps. Le nouveau plan social a été signé le 29 janvier dernier.

Créée il y a plus de 40 ans, l'entreprise a été rachetée au début de l'année 2022 par le groupe belge Willy Naessens. Elle produit des dalles préfabriquées pour le secteur de la construction.

Selon la direction, la dégradation de la situation économique de l'entreprise depuis le dernier plan social constitue le facteur essentiel ayant conduit à sa décision de restructurer FB Groupe.

Il a été convenu que le groupe Willy Naessens proposerait à au moins trois salariés concernés par le plan social des contrats de travail, avec maintien d'ancienneté et sans période d'essai dans une entreprise de construction appartenant au groupe, récemment constituée au Luxembourg. Ces derniers recevront par ailleurs une prime de motivation au transfert.

Au moins 15 salariés devraient néanmoins être licenciés. Chaque salarié licencié recevra quant à lui une indemnité de départ extra-légale, basée sur les échelons d'ancienneté de l'indemnité de départ légale, dont l'échelon minimum correspondra à 3 500 euros — l'indemnité de départ sera plafonnée à 12 000 euros.

Les salariés concernés seront libérés de leur prestation de travail pendant leur période de préavis. La totalité du salaire du préavis leur sera garantie, même en cas de signature d'un nouveau contrat de travail avec un nouvel employeur.

Une prime d'aide à la formation fait aussi partie des avantages extra-légaux négociés à l'attention des salariés licenciés.

Le groupe Willy Naessens a garanti aux syndicats que cette restructuration permettra de maintenir les contrats de la trentaine de salariés qui restera en poste■

Gardiennage

Les syndicats représentatifs appellent toutes les entreprises du secteur à prendre des mesures pour protéger leurs salariés

Les deux syndicats représentatifs dans le secteur de la sécurité, l'OGBL et le LCGB, condamnent fermement la récente agression d'un agent de sécurité. Ils appellent toutes les entreprises du secteur à prendre des mesures concrètes pour protéger leurs employés contre les violences, qu'elles soient physiques ou verbales.

Bien que les agents de sécurité soient conscients des risques inhérents à leur métier, subir des agressions ne fait pas « partie de leur travail » et ce type d'actes est intolérable. Toute violence contre un agent de sécurité doit être traité avec la plus grande sévérité.

Des services essentiels qui méritent protection et respect

Les agents de sécurité jouent un rôle essentiel dans notre société. En retour, ils doivent bénéficier d'un environnement de travail sécurisé et respectueux. Les syndicats demandent à l'ensemble des employeurs du secteur de la sécurité de:

1. **Adopter une approche « tolérance zéro » envers les agressions:** Envoyer un message clair que toute violence à l'encontre des agents est inacceptable.

2. **Renforcer le cadre légal:** Les syndicats insistent sur la nécessité de lois plus strictes pour sanctionner les agressions avec la plus grande sévérité.

3. **Valoriser la profession:** Pendant la pandémie, les agents de sécurité ont été reconnus comme essentiels. Cette reconnaissance doit se traduire par une amélioration des conditions de travail et une rémunération à la hauteur de leur contribution.

Responsabilité des employeurs

Les employeurs ont une obligation légale de garantir la santé et la sécurité de leurs salariés. Pour cela, ils doivent:

→ identifier et prévenir les risques à la source;
→ adapter les postes de travail (ergonomie, équipements, méthodes);
→ planifier la prévention et mettre en œuvre des mesures concrètes pour éliminer ou réduire au maximum les risques.

Renforcement de la collaboration dans le secteur

Les deux syndicats appellent les entreprises de sécurité, leurs clients et tous les acteurs du secteur à travailler ensemble pour:

→ proposer des formations renforcées en gestion de conflits et en sensibilisation des risques;
→ analyser les données relatives aux agressions pour mieux comprendre et prévenir ces incidents;
→ fournir des moyens de protection adaptés aux environnements sensibles.

Finalement, les syndicats appellent tous les acteurs concernés à s'engager communément pour améliorer les normes de sécurité et les conditions de travail dans le secteur. Ils insistent sur le fait que la lutte contre les agressions ne peut être efficace qu'avec une approche collective et une volonté ferme de protéger les agents de sécurité qui veillent quotidiennement à notre sécurité■

Un chauffeur de bus à nouveau agressé

L'OGBL exige de meilleures mesures de protection!

Un chauffeur de bus d'une société luxembourgeoise s'est à nouveau fait agresser lors de son travail sur la ligne reliant Luxembourg à Villerupt. Cette ligne est depuis plusieurs années déjà sujette à des problèmes de violence et d'insultes envers les chauffeurs.

Compte tenu des agressions envers les chauffeurs survenues ces dernières années, l'OGBL a toujours insisté pour que des cabines sécurisées soient installées dans les bus afin de mieux protéger les chauffeurs. A l'issue de nombreuses discussions à ce sujet entre représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux, il a finalement été retenu que le ministère de la Mobilité financerait l'installation de telles cabines dans le cadre des lignes RGTR.

Lors du dernier comité de pilotage de sécurité dans les transports publics en 2024, le ministère a confirmé qu'à ce stade, 43 % de la flotte RGTR était équipée de cabines.

Lors de cette même réunion, l'OGBL avait déjà invoqué le fait que certaines cabines ne remplissaient qu'insuffisamment les critères permettant de protéger efficacement les chauffeurs contre les agressions.

Afin de lutter à l'avenir efficacement contre les agressions, l'OGBL revendique la mise en œuvre des mesures suivantes:

→ L'accélération de l'installation de cabines sécurisées pour couvrir aussi les 57 % restant de la flotte RGTR.

→ L'élaboration et l'implémentation de critères précis concernant les cabines à installer.

→ L'élaboration d'un plan de soutien et d'accompagnement psychologique et, le cas échéant, juridique pour les chauffeurs concernés.

→ Un renforcement de la coopération transfrontalière pour prévenir et poursuivre des actes de violence dans les transports publics.

Les attaques externes ne nous arrêteront pas

L'OGBL reste fermement du côté du personnel communal et du T.I.C.E.

Le syndicat Service public OGBL/Landesverband observe avec regret que, ces derniers temps, des attaques répétées de l'extérieur sont dirigées contre le syndicat. Celles-ci ne visent pas seulement l'avenir du T.I.C.E., mais aussi la campagne anti-harcèlement de l'OGBL, qui se focalise sur le personnel dans les communes. Au lieu d'élaborer des solutions constructives et d'aborder les défis de manière proactive, on mise sur des polémiques destructrices.

OGBL: Engagement pour de meilleures conditions de travail, lutte contre le harcèlement moral et garantie du statut

L'OGBL se range clairement du côté du personnel du T.I.C.E. et des communes et s'engage fermement pour défendre leurs intérêts. Par le passé, nous nous sommes résolument engagés pour l'amélioration des conditions de travail, le maintien du statut et un avenir durable pour le personnel. Nous avons également lancé la campagne anti-harcèlement afin de promouvoir un environnement de travail respectueux au sein des communautés et de protéger les droits des travailleurs. Notre travail est exclusivement axé sur la représentation et la promotion des besoins du personnel.

Mise au point: pas de soutien à la privatisation de T.I.C.E.

Des allégations répétées accusent faussement l'OGBL de soutenir une privatisation du T.I.C.E. Nous ne sommes pas d'accord avec ces accusations. Nous rejetons catégoriquement ces accusations. Il doit être clair et net qu'aucune privatisation n'est sur la table de la part du ministère des Transports. Notre engagement est toujours de protéger les services publics et de défendre les droits des travailleurs. Nous nous opposons systématiquement à toute tentative de privatisation et continuons à nous engager pour le maintien et le renforcement des services publics.

Le nouveau modèle de responsabilité offre des opportunités

Un point qui revient souvent dans les dernières discussions est l'étroite collaboration entre l'OGBL et le ministère des Transports. Nous souhaitons préciser ce point: Ce n'est pas parce que nous menons un très bon dialogue social avec le ministère que nous sommes d'accord sur toutes les positions. Dans de nombreux domaines, il existe toujours des divergences de vues et d'intérêts que nous continuons à défendre avec détermination.

Néanmoins, nous ne considérons pas du tout qu'une responsabilité accrue du ministère pour le T.I.C.E. serait préjudiciable, bien au contraire! Une telle réorganisation améliorerait la sécurité financière du T.I.C.E. et ouvrirait de nouvelles perspectives. Les processus de décision pourraient être accélérés, la planification du personnel optimisée et les conditions de travail durablement améliorées.

Notre objectif: un avenir juste et durable

L'OGBL place clairement le bien-être du personnel au centre de ses préoccupations. Nous continuerons à nous engager résolument pour le personnel du T.I.C.E. et le personnel des communes. Notre engagement pour le maintien du statut, des conditions de travail équitables, une politique anti-harcèlement forte et des investissements durables reste intact. En même temps, nous demandons une plus grande responsabilité politique afin de garantir que les erreurs du passé ne se répètent pas.

L'OGBL continuera à se battre résolument pour un avenir juste et durable du T.I.C.E. et contre le mobbing dans les communes - dans l'intérêt de l'ensemble du personnel■

Secteur financier au Luxembourg

Il est temps d'imposer le respect des règles!

Les entreprises du secteur financier au Luxembourg ont longtemps bénéficié d'un cadre juridique et fiscal avantageux. Cependant, elles contournent souvent la législation du travail: licenciements déguisés, accords biaisés, suppressions d'acquis salariaux… Cette logique de maximisation des profits menace le modèle social luxembourgeois.

Un non-respect croissant des règles

Le Luxembourg ne doit pas devenir une zone de non-droit où les grandes entreprises financières dictent leurs propres règles. Les pratiques abusives se multiplient: accords internes qui vident les conventions collectives, restructurations pour éviter les obligations légales, manipulations des statuts pour priver certains salariés de protections essentielles.

L'article L. 414-3 impose par exemple un avis écrit de la délégation du personnel en cas de restructuration, mais combien de décisions sont mises en œuvre sans concertation? L'article L. 426-1 exige une consultation avant toute modification majeure des conditions de travail, mais ces changements sont souvent imposés unilatéralement.

Le détournement du statut de cadre supérieur est un autre exemple frappant: utilisé pour contourner le paiement des heures supplémentaires, réduire la protection en cas de licenciement et ignorer les durées maximales de travail. Cette instrumentalisation prive des milliers de travailleurs de leurs droits fondamentaux.

Un cadre juridique fragilisé par les pratiques des employeurs

Les conventions collectives, censées garantir des conditions de travail équitables, sont vidées de leur sens par des accords d'entreprise sur mesure pour les employeurs. La flexibilité imposée devient la norme, au détriment des travailleurs: augmentation des heures de travail sans compensation, multiplication des tâches, pression accrue et manque de reconnaissance. Les exigences de rentabilité priment sur le bien-être des salariés, qui voient leurs conditions de travail se dégrader sans possibilité de négociation.

Le Luxembourg devient un laboratoire d'optimisation sociale et fiscale, où les entreprises bénéficient des infrastructures et de la stabilité du pays sans respecter les règles. Le droit du travail est en danger, et avec lui, la protection des salariés.

Les conséquences pour les salariés

Cette détérioration des droits et des conditions de travail impacte directement la vie des employés du secteur financier. De nombreux salariés se retrouvent isolés face aux décisions de leur employeur, contraints d'accepter des conditions précaires sous peine de perdre leur emploi.

- → La pression au travail augmente: avec des effectifs réduits et des objectifs plus ambitieux, la charge de travail devient intenable.
- → Les horaires explosent: réunions tardives, surcharge de travail, connectivité permanente, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée se détériore.
- → Les acquis sociaux s'érodent: les augmentations salariales ne suivent plus le coût de la vie, les bonus sont réservés à une élite dirigeante, et les protections en cas de licenciement s'amenuisent.
- → Le télétravail remis en question: certaines entreprises cherchent à le restreindre sous prétexte de contrôle et de présence physique imposée.

Ces pratiques posent une question fondamentale: quelle est la place des salariés dans un secteur qui se développe, mais qui fragilise ceux qui assurent son succès?

Il est temps d'agir pour préserver nos droits

Face à cette situation, il est indispensable de renforcer le cadre réglementaire et de veiller à son application stricte. L'OGBL Secteur financier alerte depuis plusieurs années sur ces dérives et exige un contrôle accru du respect du Code du travail dans le secteur financier.

Les autorités luxembourgeoises doivent mettre un terme à ces pratiques et imposer des règles claires et contraignantes aux employeurs. La prospérité du secteur financier ne doit pas se faire au détriment des droits des travailleurs. Les salariés méritent des conditions de travail dignes, une reconnaissance réelle de leur contribution et une protection juridique efficace.

Il est essentiel que les pouvoirs publics prennent leurs responsabilités et que les instances compétentes veillent au respect strict des lois. Sans un cadre réglementaire rigoureux et une vigilance accrue, les dérives actuelles risquent de devenir la norme, avec des conséquences graves pour les travailleurs du secteur financier.

L'OGBL Secteur financier continue son engagement pour défendre les droits des salariés et assurer un avenir professionnel équitable et durable. Il est temps d'exiger des entreprises qu'elles respectent leurs obligations et cessent de faire du droit du travail une simple variable d'ajustement au service de leurs profits.

Une richesse confisquée par une minorité

Les rapports de force au sein des grandes entreprises restent inéquitables. Les salariés génèrent la valeur ajoutée et la richesse, mais les profits sont captés par les actionnaires et les hauts dirigeants. Cette inégalité est flagrante au Luxembourg: des bonus exorbitants pour une minorité de cadres dirigeants, des salaires stagnants et une charge de travail en augmentation pour la majorité des salariés.

Face à ce constat, la dénonciation seule ne suffit plus. Il faut agir et revendiquer un partage plus équitable des richesses.

Refusons d'être de simples rouages du système!

Nous ne pouvons plus accepter d'être de simples exécutants au service d'un système qui profite aux plus puissants. Nous sommes bien plus qu'une main-d'œuvre interchangeable: nous sommes le véritable moteur de l'économie. Ensemble, organisés et solidaires, nous avons la force d'impulser un changement profond.

La justice sociale et économique ne peut reposer uniquement sur les efforts des travailleurs, pendant que le fossé entre les salaires des dirigeants et le pouvoir d'achat des salariés se creuse. Cette situation est inacceptable.

Unissons-nous pour renverser la tendance!

Le télétravail dans le secteur financier luxembourgeois

Un impératif pour l'avenir des salariés et de l'économie ou un désir de flexibilité face à des défis persistants, ou les deux?

Dans le secteur financier luxembourgeois, le télétravail a démontré son efficacité pour améliorer la qualité de vie des salariés. Cependant, pour un nombre croissant d'entre eux, en particulier parmi les générations actuelles et futures, il ne s'agit plus d'un simple avantage, mais d'une condition essentielle de travail. Cette évolution post-Covid transforme profondément les attentes des travailleurs et pose de nouveaux défis à la compétitivité du Luxembourg, notamment face à la concurrence dans la Grande-Région.

Aujourd'hui, le télétravail est devenu une question centrale pour de nombreux salariés, notamment pour ceux qui passent chaque jour deux heures ou plus sur la route pour se rendre au travail. Pour eux, travailler à distance n'est pas simplement un souhait, mais une nécessité pour améliorer leur qualité de vie.

Les avantages du télétravail: un soulagement pour les trajets quotidiens

Le plus grand bénéfice du télétravail est la réduction du temps de transport. Passer des heures dans les transports en commun ou dans les embouteillages peut être épuisant. Le télétravail permet d'utiliser ce temps gagné pour la famille, les loisirs, ou simplement pour se reposer. Cette flexibilité améliore l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, un aspect souvent difficile à maintenir avec des horaires stricts et de longs trajets.

De plus, le télétravail permet de réduire le stress lié aux déplacements quotidiens et d'améliorer le bien-être global des salariés. Pour ceux ayant des responsabilités familiales, cette flexibilité offre une meilleure organisation du temps.

Le télétravail: une condition de travail essentielle pour les nouvelles générations

Pour les générations d'aujourd'hui et de demain, le télétravail est désormais un impératif. Il ne s'agit plus d'un luxe, mais d'une norme pour s'épanouir professionnellement tout en maintenant un équilibre de vie. Cette évolution s'est accélérée après la crise du Covid-19, qui a révélé les avantages du travail à distance, tant en termes de flexibilité que de productivité.

Les salariés recherchent un mode de travail hybride, où ils peuvent choisir de travailler de chez eux ou dans des espaces proches de leur domicile, réduisant ainsi les longues heures de transport. Pour beaucoup, le télétravail devient un critère décisif pour accepter un emploi ou rester dans une entreprise.

Le risque de perdre la main-d'œuvre qualifiée de la Grande-Région

Le Luxembourg fait face à une concurrence croissante, notamment avec des villes comme Paris, où des politiques de télétravail plus favorables ont été mises en place. Si le Luxembourg ne parvient pas à s'adapter aux attentes des travailleurs, notamment en matière de conciliation entre sécurité sociale et imposition des travailleurs transfrontaliers, il risque de perdre une part importante de sa main-d'œuvre qualifiée au profit de ces grandes villes.

Les travailleurs transfrontaliers, qui passent de longues heures sur la route, pourraient être tentés de rejoindre des villes où les politiques de télétravail sont plus développées et où la qualité de vie est meilleure. Ce défi stratégique requiert que le Luxembourg renforce ses avantages compétitifs pour conserver son attractivité, en renégociant les accords bilatéraux avec les pays voisins ou en proposant un cadre spécifique avec une harmonisation pour la Grande Région.

Les enjeux sociaux: un télétravail mal encadré peut affaiblir la dynamique d'équipe

L'un des plus grands défis du télétravail est la gestion de la cohésion sociale en entreprise. Le télétravail peut entraîner un isolement des salariés, réduisant les interactions informelles nécessaires à une dynamique de groupe saine et productive. À long terme, cela peut nuire à l'esprit d'équipe et à la motivation des employés. Le manque d'interactions sociales peut également affecter le bien-être psychologique, créant un sentiment de déconnexion sociale.

Les risques d'un télétravail mal encadré: le frein à la carrière et l'isolement

Un autre frein majeur du télétravail mal encadré est le fait d'être moins visible au sein de l'entreprise. Cela peut nuire aux opportunités de carrière et à l'avancement professionnel, les travailleurs à distance pouvant être perçus comme moins engagés ou moins ambitieux. Ce phénomène peut mener à une marginalisation dans les processus de décision et dans les promotions.

Travail à distance: vers une disparition des emplois localisés?

La flexibilité du télétravail, permettant de travailler dans son pays de résidence, soulève des questions sur l'avenir des emplois localisés. Si un poste peut être occupé depuis tout autre pays, pourquoi maintenir des emplois dans des lieux spécifiques ou coûteux comme le Luxembourg? À long terme, cela pourrait entraîner une réorganisation des fonctions, avec des postes délocalisés ou externalisés dans des régions où la main-d'œuvre est moins chère.

Ce phénomène pourrait également se renforcer dans le cadre de l'*outsourcing* ou de l'automatisation, en particulier avec les inquiétudes liées à l'intelligence artificielle. Les salariés se montrent ouverts à la flexibilité géographique, mais ils s'opposent fermement à ce que cela serve de prétexte à des pratiques *d'outsourcing* ou de délocalisation excessive.

Conclusion

OUI, un télétravail comme levier de compétitivité et OUI pour un équilibre entre flexibilité et sécurité

Le télétravail est un atout stratégique pour les entreprises, en particulier dans le secteur financier, permettant d'attirer et de fidéliser des talents. Cependant, pour que ce levier soit pleinement efficace, il doit s'accompagner d'une réflexion sur l'équilibre entre flexibilité et sécurité des conditions de travail.

Cela implique de garantir des conditions adaptées pour le travail à distance (droit à la déconnexion), tout en protégeant l'emploi, les droits sociaux, et la sécurité des données personnelles. Le dialogue social, où les syndicats jouent un rôle clé, est essentiel pour s'assurer que le télétravail devienne un moyen d'améliorer la qualité de vie des salariés sans compromettre leurs conditions de travail■

↑ *Sylvie Reuter*
Secrétaire centrale

↑ *Angélique Lazzara*
Secrétaire centrale adjointe

↑ *Nassima Berkouchi*
Secrétaire centrale adjointe

Organisation scolaire

Une adaptation du contingent est plus que nécessaire

Comme chaque année, les membres des comités d'école se réunissent à nouveau pour s'occuper de l'organisation scolaire. Cette année encore, l'actuel système d'attribution des ressources en personnel est source de mécontentement et de frustration. Chaque année, les comités d'école et le personnel enseignant sont confrontés à un choix difficile: Offrir plus de soutien et d'aide ou créer des classes plus petites? Faire les deux à la fois est difficilement réalisable dans le système actuel dans de nombreuses écoles, comme le confirme l'OEJQS[1]. Cette flexibilité limitée oblige les écoles à prendre régulièrement des décisions qui se font au détriment des élèves et de leurs chances de réussite scolaire.

Dans son rapport d'évaluation de la réforme scolaire 2009[2], l'OEJQS confirme même que les 20 % de ressources supplémentaires prévues pour les écoles à faible indice social sont loin d'être suffisants pour répondre de manière équitable et efficace aux besoins des élèves. Cela correspond à ce que nous constatons quotidiennement sur le terrain.

À l'heure où nos écoles sont confrontées à des défis majeurs en raison de l'inclusion, de l'arrivée d'un nouveau programme scolaire, de l'introduction d'un nouveau programme de mathématiques et de la mise en œuvre rapide du projet Alpha, il est plus important que jamais de renforcer nos écoles et de leur fournir les ressources nécessaires.

Le SEW/OGBL demande avec insistance au ministère de l'Éducation de repenser fondamentalement le système de contingentement et de l'adapter à la hausse. Nos écoles ont besoin d'une marge de manœuvre pour pouvoir réagir de manière flexible et ciblée aux besoins de leurs élèves.

Il est grand temps de revoir le système de contingentement – pour le bien de tous les élèves et de tous les enseignants!

1 « De fait, la perte des moyens additionnels pour mettre en œuvre le coenseignement ou pour proposer des mesures d'appui individualisé aux élèves en difficultés — une doléance souvent évoquée par les instituteurs lorsqu'ils parlent du contingent — provient en réalité des choix opérés par les comités d'école et par les communes dans la gestion des ressources allouées pour établir l'organisation scolaire. » OEJQS (2024), Évaluation de la réforme scolaire de 2009: Recommandations de l'OEJQS pour un meilleur fonctionnement de l'enseignement fondamental et une amélioration de la qualité scolaire. Rapport thématique. Walferdange: Observatoire national de l'enfance, de la jeunesse et de la qualité scolaire, page 27.

2 « „(...) si l'on tient compte des inégalités croissantes au sein de la population scolaire (découlant de l'hétérogénité linguistique grandissante des élèves et des écarts de revenus de plus en plus importants), il serait judicieux d'envisager l'augmentation du plafond de l'indice social au-delà des 20 % en insistant sur le fait que le complément de ressources soit utilisé au développement des mesures d'appui et de soutien pédagogiques (...) » Ibid., page 29.

Enseignement secondaire

Équilibre écran-vie privée aux frais de l'enseignement des langues?

Dans le cadre de la campagne « *Sécher digital – Fir eng gesond Screen-Life-Balance* », le ministre de l'Éducation Claude Meisch souhaite promouvoir la culture et l'activité physique dans l'environnement scolaire et extrascolaire. Cette approche est certes louable dans son principe, mais elle se fait en 6e et 5e classique et générale au détriment de l'enseignement des langues: ainsi, en 6e et 5e classique, l'introduction d'une heure supplémentaire d'EPS devrait permettre de supprimer une heure d'allemand et une heure d'anglais. En 6e et 5e général, l'heure supplémentaire d'enseignement physique se ferait au détriment de l'enseignement du français et d'une option.

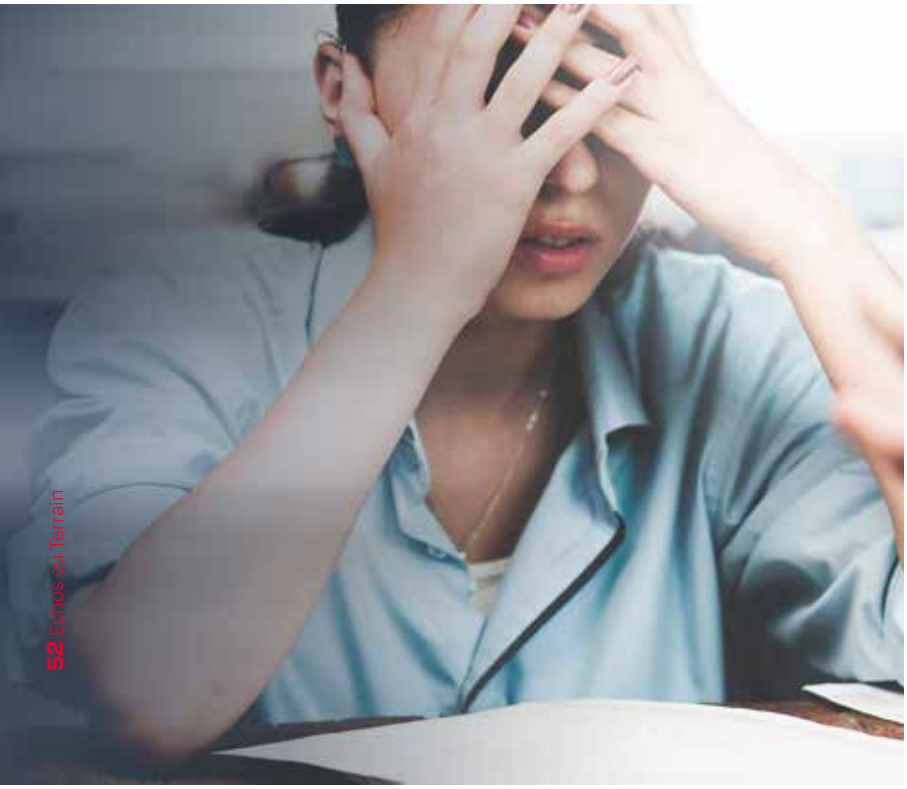
Comme il est typique du ministre Meisch, ce projet a d'abord été présenté à la presse, puis à la Chambre des députés, sans concertation préalable avec les enseignants et leurs associations professionnelles et syndicales. L'éducation dans le dialogue, ce n'est pas ça.

Pour le SEW/OGBL, il est clair que moins d'enseignement de langues ira inévitablement de pair avec des connaissances linguistiques réduites. Or, le multilinguisme est justement un grand avantage dans un Luxembourg multiculturel. De plus, cette politique d'enseignement dans l'ESG réduira les chances de formation: les élèves qui suivent un cours de base en langues auront encore moins de temps pour travailler sur leurs retards d'apprentissage et risquent de ne pas pouvoir accéder à la section de leur choix après la 5e, car ils n'auront ni les compétences ni les moyennes nécessaires.

On pourrait aussi veiller à un meilleur équilibre entre écran et vie privée en encourageant la lecture de manière ciblée dans les cours de langues: par exemple par des projets de lecture qui favorisent le plaisir de lire et encouragent, même en dehors des cours, le recours au livre plutôt qu'à l'écran. Un cours d'option peut également permettre aux jeunes de passer moins de temps libre devant un écran.

Le SEW/OGBL tient à souligner une fois de plus qu'un concept national uniforme pour l'utilisation des *smartphones* dans les écoles secondaires permettrait d'obtenir un meilleur résultat en termes d'équilibre entre la vie privée et l'écran que le projet actuel du ministre, qui rejette la responsabilité de l'utilisation des téléphones portables sur les différentes écoles. Un équilibre écran-vie privée bien pensé ne doit pas se limiter aux écrans de téléphone portable: nous avons besoin d'un concept clair pour l'utilisation des médias numériques, comme l'iPad, dont l'utilisation a été massivement encouragée par le ministre Meisch, mais malheureusement sans aucun concept. En outre, les écoles secondaires attendent toujours que les copies soient enfin gratuites pour les élèves, comme cela a été promis à plusieurs reprises. Cela permettrait également d'assurer un meilleur équilibre entre l'écran et la vie scolaire, car l'iPad et les autres appareils de ce genre ne sont trop souvent utilisés que pour remplacer les cahiers et les livres, ce qui coûte cher■

Réaction consternante du ministre Wilmes face au problème de harcèlement moral dans la Fonction publique



Le syndicat Education et Sciences de l'OGBL (SEW/OGBL) et le syndicat Service public OGBL / Landesverband expriment leur plus vive déception après les déclarations du ministre de la Fonction publique, Serge Wilmes, lors du débat qui s'est tenu à la Chambre des députés le 13 février dernier. Le ministre a en effet refusé de prendre des mesures supplémentaires pour lutter contre le harcèlement dans la Fonction publique.

Lors d'une heure d'actualité initiée par déi gréng au sujet du harcèlement moral dans la Fonction publique et le secteur communal, notamment en lien avec les récents cas survenus au Lycée Josy Barthel de Mamer ou dans les communes de Contern et de Sandweiler — cas dénoncés par l'OGBL — le ministre a non seulement ignoré les appels visant à renforcer les mesures de soutien et de protection de potentielles victimes de harcèlement, mais il a également fait preuve d'une inquiétante insensibilité envers la réalité vécue par les agents des services publics.

Le harcèlement au sein de la Fonction publique n'est pas un phénomène marginal. Selon le *Quality of Work Index* 2023 de la Chambre des salariés, 18 % des agents de la Fonction publique disent souffrir de harcèlement moral sur leur lieu de travail — un taux supérieur à celui du secteur privé.

Selon le ministre, il serait inutile d'agir, étant donné qu'il existe déjà un Service psycho-social ainsi qu'un Commissariat du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire. Ce dispositif a certes son utilité dans les cas où le harcèlement concerne des agents pouvant être sanctionnés par leur supérieur hiérarchique. Cela ne concerne cependant qu'une partie des cas de harcèlement au sein de la Fonction publique.

« Ce gouvernement ne tolère aucune forme de harcèlement », assure le ministre Wilmes. Mais que faire des cas où l'harceleur supposé est le supérieur hiérarchique, comme dans les cas évoqués précédemment? Les victimes peuvent alors bénéficier de « coachings » pour devenir plus résilientes, elles peuvent, avec beaucoup de chance, changer d'administration, mais leur bourreau reste en place, intouchable et libre de poursuivre ses agissements avec d'autres. Comme le démontrent les cas récents, la procédure actuelle est alors inefficace.

L'OGBL exige une prise de responsabilité immédiate de la part du ministre et appelle le gouvernement à mettre en place des solutions concrètes pour éradiquer le phénomène du harcèlement. Il est urgent d'agir pour offrir à tous les agents des conditions de travail respectueuses et dignes, dans lesquelles chacun puisse se sentir en sécurité. Dans ce contexte, il est urgent d'instaurer une entité indépendante, à l'instar de la Commission spéciale qui existait avant 2015, ayant un pouvoir d'enquête et de sanction et qui puisse être saisie par les victimes supposées, à l'insu de leur supérieur hiérarchique.

À la fin de son intervention, le ministre Serge Wilmes a dit vouloir s'engager pour revoir toute la procédure en question. L'OGBL se dit prêt à répondre à l'appel afin de discuter avec le ministère de la Fonction publique de la mise en place d'une procédure plus efficace, pour défendre les droits de tous les agents publics. Il s'étonne toutefois que sa demande visant à organiser une entrevue à ce sujet, introduite déjà en novembre 2023, soit restée jusqu'à présent sans réponse■

Un syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/ Landesverband structuré en deux départements: «CFL» et «Filiales»

Les tout nouveaux départements «CFL» et «Filiales» du syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL sont désormais sur les rails. Pour rappel: la décision d'introduire deux départements distincts avait été prise lors de la réorganisation du syndicat en question, afin de mieux structurer le travail syndical — l'objectif étant de répondre au mieux aux défis du terrain, qu'il s'agisse de négociations collectives, de conditions de travail, d'échanges d'informations ou de bonnes pratiques, tout en assurant une étroite collaboration avec le comité exécutif et la direction syndicale.

Le nouveau département «Filiales» s'est réuni pour la première fois le 13 février. Lors de cette première réunion, Julien Boulanger, président de la délégation du personnel chez Sibelit et membre de la direction syndicale, a été nommé président du département.

Sylvie Lombardi, déléguée du personnel chez CFL MultiModal, membre du Comité exécutif du syndicat et membre de la Chambre des salariés, a quant à elle été désignée secrétaire du département. Cette première réunion a notamment été l'occasion de faire un état des lieux des négociations de conventions collectives de travail en cours ou à venir dans le secteur, d'envisager de futures actions syndicales à mener et d'analyser les résultats de l'enquête sur le bien-être au travail, à laquelle 60 % du personnel de Luxtram a répondu.

Le nouveau département «CFL», dont la structure et le fonctionnement peuvent être comparés à l'ancien secteur Chemins de Fer du Landesverband, s'est réuni quant à lui pour la première fois le 26 février.

Lors de cette réunion, David Arlé (Service BU), vice-président du Comité exécutif du syndicat, a été nommé président du département. Jérôme Trausch (Service AV), également membre du Comité exécutif du syndicat, a quant à lui été désigné secrétaire du département.

Au cours de cette première réunion, plusieurs sujets d'actualité concernant les différents services ont été abordés, comme la suppression des tournées «galop», la rencontre des délégués du service BU avec la nouvelle directrice du transport de voyageurs, Sophie Lacour, ou bien encore le manque de personnel dans certains services des CFL.

Le département «Filiales» est placé sous la responsabilité de Manon Meiresonne, secrétaire centrale de l'OGBL et le département «CFL» sous la responsabilité de Frédéric Krier, membre du Bureau exécutif■

↑ *David Arlé*

↑ *Jérôme Trausch*

↑ *Julien Boulanger*

↑ *Sylvie Lombardi*

frontaliers français

Détérioration des conditions de l'assurance chômage et redéfinition de l'offre raisonnable d'emploi (ORE) pour les frontaliers français

A l'issue de négociations qui se sont achevées le 15 novembre dernier, un accord portant sur l'assurance chômage a été signé par une majorité d'organisations syndicales en France. La CGT et d'autres organisations syndicales de pays frontaliers, comme l'OGBL et la FGTB, se sont mobilisés contre cet accord venant dégrader les allocations chômage, les conditions de recherche d'emploi et la durée de l'indemnisation, pour des dizaines de milliers de frontaliers français qui perdront leur travail en Suisse, au Luxembourg et en Belgique (77 000 en 2023).

Outre diverses dispositions générales comme la suppression de quatre mois et demi d'allocations chômage pour les personnes perdant un emploi entre 53 et 57 ans, deux dispositions ciblent particulièrement les frontaliers, quelques soient le pays de travail:

- le projet de mise en place d'un coefficient minorant le revenu déclaré par le frontalier en fonction du pays étranger de travail (principalement le Luxembourg, la Belgique, l'Allemagne et la Suisse) est ainsi en contradiction avec les règles du traité et du règlement CE 883 /2004 qui interdit toutes discriminations directes ou indirectes et inégalités de traitement envers les travailleurs se déplaçant dans un autre pays européen
- d'autre part, la personne frontalière résidant par exemple en France se verrait contrainte, au nom du critère de l'offre raisonnable d'emploi (ORE), d'accepter un emploi à un salaire nettement moindre que celui perdu dans le pays frontalier, sous peine de perte des allocations chômage et d'une radiation du chômage.

À la suite de pressions exercées par la CGT et d'autres organisations syndicales, la ministre française du Travail a finalement consenti à ce que la première mesure ne soit pas agréée. En effet, une telle discrimination aurait été inacceptable du point de vue du droit français et de la réglementation européenne.

Néanmoins, la deuxième mesure a été conservée dans le cadre du décret publié le 21 mars. Même si le texte se veut général (Art. R5411-5-2 et suivants), comme l'a déclarée la ministre, la redéfinition de l'ORE va toucher principalement les frontaliers à travers la redéfinition de la zone géographique privilégiée et le salaire attendu.

L'OGBL tient à rappeler que dans de nombreux de cas, les travailleurs frontaliers viennent travailler dans un autre pays car ils n'ont pas de perspectives d'emploi en France et ils n'y occupant pas les postes les mieux rémunérés (services, Horeca, agents d'entretiens et de ménage, ouvriers et personnels soignants, saisonniers, intérimaires, etc., dont on connait la faiblesse des rémunérations en France).

Par conséquent, les travailleurs frontaliers à la recherche d'un emploi ne seront pas traités équitablement par rapport aux autres travailleurs français qui ont perdu leur emploi. Conformément à la jurisprudence européenne, une disposition de droit national peut être considérée comme indirectement discriminatoire dès lors qu'elle est susceptible, par sa nature même, d'affecter davantage les travailleurs migrants que les travailleurs nationaux.

L'OGBL, la CGT et les organisations syndicales partenaires des pays de travail concernés disent « non » à cette réforme discriminatoire. Les sept organisations composant pour l'instant ce front syndical transfrontalier suivent ce dossier de près et se prépare le cas échéant à intervenir juridiquement après une analyse en cours des conséquences du décret■

frontaliers belges

Pompiers volontaires frontaliers: un coup de chaud administratif

Depuis quelque temps, plusieurs pompiers volontaires belges, salariés au Grand-Duché de Luxembourg, se retrouvent dans une situation administrative pour le moins… inflammable.

En cause: un Arrêté Royal du 12 juin 2020, pris en pleine crise Covid, qui a voulu bien faire en offrant une protection contre les maladies professionnelles aux volontaires des zones de secours. Très bien sur le fond! Mais sur la forme, il a eu un effet secondaire non anticipé: il assimile désormais les volontaires à des fonctionnaires belges pour certaines questions de sécurité sociale.

Résultat: pour les sapeurs-pompiers dont l'activité principale est exercée au Luxembourg, cela peut entraîner une obligation de cotiser en Belgique via l'ONSS, au lieu de rester affilié au système luxembourgeois (CCSS). Un vrai casse-tête administratif, avec des conséquences bien concrètes sur la carrière et les droits sociaux des intéressés.

L'ONSS a bien identifié le souci et a proposé une solution technique: la soumission divisée. Il s'agit d'un un mécanisme permettant de maintenir les deux affiliations selon les règles européennes (merci le Règlement CE 883/2004). Encore faut-il être informé, et pouvoir bénéficier d'un accompagnement pour éviter les mauvaises surprises.

➔ L'OGBL prend ce problème très au sérieux. Des contacts ont déjà été établis avec les autorités compétentes et les commandants de zone, afin d'alerter le monde politique sur les conséquences concrètes de cette situation — non seulement pour les pompiers concernés, mais aussi pour la sécurité des habitants, qui repose en grande partie sur l'engagement de ces volontaires.

Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à nous contacter par email: colette.bianchini@ogbl.lu

Monte dans le bus avec nous pour faire entendre ta voix!

La section des frontaliers belges de l'OGBL organise des bus à l'occasion des deux événements suivants:

Mercredi 1er mai 2025
Fête du Travail à l'Abbaye de Neimënster

Vendredi 28 juin 2025
Grande manifestation nationale de l'OGBL

Arrêts prévus

Bastogne – Place du Général Patton

Neufchâteau – Parking du restaurant Relais Saint-Christophe

Arlon – Hall Polyvalent

INSCRIPTION OBLIGATOIRE

Ensemble, faisons du bruit pour nos droits! Unis, frontaliers et résidents, salariés et retraités, soyons visibles et solidaires!

Grand intérêt pour les pensions au Luxembourg: la conférence de l'OGBL attire de nombreux frontaliers

Le 19 mars 2025, une réunion d'information de la section des frontaliers allemands de l'OGBL sur le thème « Pensions au Luxembourg » a eu lieu à Irrel. Avec environ 110 participants, la manifestation a attiré beaucoup de monde, ce qui a dépassé les attentes et a souligné le grand intérêt pour ce sujet important.

Le président de la section Guy Neumann a ouvert la manifestation et a accueilli les nombreux invités. Dans son allocution, il a également évoqué la prochaine manifestation du 28 juin 2025. Il a souligné combien il était important que de nombreuses personnes y participent afin de donner un signal fort. Si la participation est importante, nous pourrions volontiers utiliser des bus pour faciliter le voyage.

La partie principale de la manifestation a consisté en un exposé de Pitt Bach, membre du comité exécutif, qui s'est avéré extrêmement informatif et instructif. Pit Bach a expliqué les particularités du système de retraite luxembourgeois et a abordé différents aspects importants pour les frontaliers.

Il a expliqué l'évolution et les particularités du système de pension luxembourgeois. Il a commencé par un aperçu historique couvrant la naissance de l'assurance pension en 1911, y compris l'introduction du « Fonds de compensation commun au régime général de pension (FDC) » en 2004, ainsi que le statut unique et la fusion des quatre caisses au sein du CNAP en 2009.

Le système de pension luxembourgeois est basé sur le principe de l'équité intergénérationnelle et est un système de répartition qui contient une dose de capitalisation grâce à la gestion des réserves du système. Le financement du système est assuré par les cotisations des assurés, des employeurs et de l'Etat, le taux de cotisation global étant de 24 %.

Pitt Bach a expliqué les différentes prestations de la CNAP, dont la pension de retraite, la pension de retraite anticipée, la pension d'invalidité et la pension de survie. Il a souligné que la carrière d'assurance individuelle est la base du calcul de chaque pension. Les périodes d'assurance obligatoire et les périodes complémentaires jouent un rôle important à cet égard.

Un autre point important était le calcul de la pension, qui comprend à la fois des augmentations forfaitaires et proportionnelles. L'adaptation dynamique des pensions se fait par le biais de l'index et de l'adaptation à l'évolution des salaires. Pitt Bach a également expliqué le calcul de la pension minimale et les différents facteurs mathématiques qui changent chaque année.

Les explications sur les « baby years », qui sont reconnues comme période d'assurance pour l'éducation des enfants, ont été particulièrement intéressantes. Ces périodes peuvent, sous certaines conditions, être considérées comme des périodes d'assurance obligatoire et elles ont une influence considérable sur le calcul de la pension.

Pitt Bach a également abordé les réformes du système de pension, qui comprennent une réduction progressive du niveau des pensions et des ajustements à l'évolution générale des salaires. Il a souligné que la question des pensions est une question politique de la plus haute importance et que tout type de réforme doit être discuté avec les partenaires sociaux.

Enfin, Pitt Bach a présenté différentes solutions pour assurer la sécurité financière du système de retraite, notamment l'augmentation de la cotisation de retraite, le déplafonnement des cotisations et l'introduction d'un taux de cotisation progressif. Il a insisté sur la nécessité de comparer les dépenses des prestations sociales en Europe et d'utiliser la réserve du système.

L'exposé a été suivi d'une séance de questions-réponses au cours de laquelle Pitt Bach a répondu aux nombreuses questions des participants. La discussion a été animée et a montré que de nombreux visiteurs avaient des préoccupations et des questions concrètes sur le système de retraite. Grâce à son expertise, Pitt Bach a pu lever de nombreuses ambiguïtés et fournir des informations utiles.

La résonance positive de l'événement a été écrasante. Vu le grand intérêt et le succès de la manifestation, la section des frontaliers allemands de l'OGBL prévoit d'organiser d'autres événements sur ce thème et sur d'autres sujets pertinents. Les annonces pour les événements futurs seront faites par e-mail, via la page Facebook de la section et le site internet de l'OGBL.

Nous remercions tous les participants pour leur intérêt et leur participation active et nous nous attendons impatiemment les événements à venir■

Le département des Immigrés renforce ses liens avec la communauté italienne

↑
José Luís Correia
Secrétaire central

↑
Sonia Neves
Secrétaire centrale

Le département des Immigrés de l'OGBL a signé le 24 février dernier un accord de coopération avec PassaParola asbl, qui publie depuis 2004 le magazine en italien du même nom et qui présente un programme en langue italienne sur Radio ARA tous les samedis de 10h00 à 11h30.

L'objectif de cet accord est de sensibiliser la communauté italienne du Luxembourg au travail effectué par l'OGBL en faveur de tous les travailleurs, en particulier les étrangers et, parmi eux, les Italiens.

Ainsi, depuis le 15 mars, l'émission diffuse une nouvelle rubrique «T*re minuti di informazioni OGBL*» (Trois minutes d'infos OGBL). Une des autres initiatives de cet accord prévoit une «journée porte ouverte» le dimanche 27 avril, «*OGBL Parla Italiano*». Au cours de cette après-midi, les bureaux de l'OGBL à Luxembourg-Gare (31, rue du Fort Neipperg) accueilleront la communauté italienne pour répondre à ses questions autour du monde du travail ou devenir membre du syndicat.

—— Collaboration pour les 80 ans de l'INCA/CGIL

Dans le même esprit, en janvier dernier, le département des Immigrés a réuni avec Edoardo Pizzoli, président de la section luxembourgeoise de INCA/CGIL (*Istituto Nazionale Confederale di Assistenza Confederazione Generale Italiana del Lavoro / Confederazione Generale Italiana del Lavoro*) pour discuter d'une collaboration plus étroite en 2025.

L'INCA/CGIL, syndicat qui a un accord avec l'OGBL depuis 1993, fête ses 80 ans en 2025. L'INCA fête aussi le 80e anniversaire du 25 avril 1945, date de la fin de la IIe Guerre mondiale, de la chute du fascisme et de la création de l'ANPI (*Associazione Nazionale Partigiani d'Italia*), association qui lutte contre le fascisme en Italie. Le département des Immigrés et l'OGBL s'associent à cette double célébration. Le 25 avril 2025 au matin il y aura ainsi une cérémonie au Mémorial de la Résistance à Esch-sur-Alzette avec la municipalité, la section locale de l'OGBL, le département des Immigrés de l'OGBL et les ambassadeurs d'Italie et du Portugal. La cérémonie des 80 ans de l'INCA est prévue le soir à la Chambre des salariés à Luxembourg-Bonnevoie■

↑ Maria Grazia Galati, fondatrice de PassaParola, en tant que signataire (au centre, en vert), Maria das Dores Azeredo, présidente du département (en blanc) et les secrétaires centraux du département, Sónia Neves et José Luís Correia

↑ Edoardo Pizzoli, président de l'INCA/CGIL Lussemburgo (au centre); Véronique Eischen, du Bureau exécutif de l'OGBL; Maria das Dores Azeredo et Pietro Monaco, présidente et vice-présidents respectifs du département des immigrés, et les secrétaires centraux du département, Sónia Neves et José Luís Correia.

OGBL EQUALITY

À travail égal, salaire égal? Pauvre malgré le travail!

↑
Milena Steinmetzer
Secrétaire centrale
OGBL Equality

Depuis 2021, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes au Luxembourg appartiennent au passé, du moins selon les chiffres officiels du Statec. En y regardant de plus près, on constate toutefois que la réjouissance est prématurée. D'un point de vue féministe et syndical, il vaut la peine de jeter un regard critique sur les détails.

—— Une image incomplète

Dans l'UE, l'écart de rémunération fondé sur le genre est calculé sur la base du salaire horaire brut moyen de toutes les femmes et de tous les hommes qui travaillent. Cet indicateur est considéré comme une mesure de l'égalité sur le marché du travail, mais il est insuffisant pour appréhender pleinement la discrimination structurelle et la réalité financière des femmes, car il ne tient pas compte de facteurs importants tels que le travail à temps partiel ou le travail du *care* non rémunéré.

Comment se fait-il que l'écart salarial entre hommes et femmes soit officiellement considéré comme comblé au Luxembourg? Les secteurs de travail tels que l'enseignement, la formation, la santé et le social bénéficient au Luxembourg, contrairement à d'autres pays, de conditions salariales bien sécurisées. Ces secteurs économiques qui emploient beaucoup de femmes sont financés par les pouvoirs publics et les salaires sont négociés par les syndicats dans le cadre de conventions collectives. La transparence qui en résulte réduit le rôle des négociations salariales individuelles. Ce n'est donc pas tant parce que le marché du travail luxembourgeois est plus féministe que celui d'autres pays de l'UE, mais plutôt parce que la syndicalisation porte ses fruits pour les salariés.

—— Travail non rémunéré

Pour mieux saisir la réalité financière des femmes, regardons d'abord le salaire annuel moyen: les hommes gagnent 4,5% de plus que les femmes sur toute l'année. Cela s'explique en partie par des primes et des bonus plus élevés. Mais nous ne sommes pas encore au bout de nos peines, car cette différence extrapole les salaires effectivement versés à un emploi fictif à temps plein. En réalité, 36% des femmes contre 8% des hommes au Luxembourg travaillent à temps partiel et les femmes ont donc reçu un salaire inférieur de 10% à la fin de l'année.

Une étude allemande de 2019 met en lumière les raisons du travail à temps partiel: alors que les hommes citent le plus souvent des formations ou des activités de loisirs, près de la moitié des femmes interrogées citent la garde des enfants et d'autres obligations familiales comme principale raison du travail à temps partiel. Selon une analyse d'Eurostat sur l'utilisation du temps en Europe, les femmes consacrent en moyenne chaque jour presque deux fois plus de temps au travail non rémunéré que les hommes. Les rôles traditionnels des hommes et des femmes influencent donc la répartition du travail du care non rémunéré, qui influence à son tour de manière déterminante la décision de travailler à temps partiel. Un autre phénomène à ne pas négliger pour de nombreuses femmes travaillant dans des secteurs à bas salaires comme le nettoyage et le commerce est le temps partiel involontaire. Les entreprises contournent ici de manière ciblée les contrats à temps plein afin de pouvoir utiliser la main-d'œuvre avec un maximum de flexibilité – au détriment des salariés, le plus souvent des femmes.

—— Pauvreté des personnes âgées et dépendance financière

En raison des interruptions de carrière, des périodes de travail à temps partiel plus longues et des salaires plus bas, les femmes reçoivent 41% de pension en moins au Luxembourg. Le «*Gender-Pension-Gap*» catapulte le Luxembourg – derrière Malte et les Pays-Bas – dans l'une des premières places de l'UE. Avec 2300 €, la pension minimale est inférieure au risque de pauvreté et 80% des bénéficiaires de la pension minimale sont des femmes. Les faits mentionnés ci-dessus concernant le travail rémunéré et non-rémunéré des femmes permettent de conclure que les femmes assument en moyenne la plus grande charge de travail pour la reproduction de notre société (garde des enfants, soins aux proches, gestion du ménage) et sont exposées à un risque accru de pauvreté à la retraite.

Non seulement les femmes ont des salaires annuels et des pensions plus faibles, mais elles ont également moins de patrimoine. Un rapport du LISER montre que les ménages menés par des femmes possèdent en moyenne 24% de patrimoine en moins. Les femmes sont pénalisées dans l'accumulation de leur patrimoine non seulement par les interruptions de carrière et les périodes prolongées de travail à temps partiel, qui limitent leurs possibili-

tés d'épargne, mais aussi par les conséquences des rôles traditionnels en matière d'héritage et de transmission générationnelle du patrimoine.

Les femmes qui dépendent financièrement de leur partenaire ont souvent moins de possibilités de quitter les relations violentes. Le manque d'indépendance financière maintient (plus longtemps) de nombreuses femmes dans des situations de violence. Ce n'est qu'en combinant l'égalité financière et les mesures de lutte contre la violence liée au genre que nous pourrons créer une société dans laquelle les femmes pourront réellement vivre en sécurité et sur un pied d'égalité.

—— Gagner ensemble

L'écart salarial entre les hommes et les femmes a beau être officiellement comblé au Luxembourg, la réalité financière des femmes n'en est pas moins différente. Les rôles traditionnels des hommes et des femmes, la répartition inégale du travail de soins, le travail à temps partiel, les pensions plus faibles et les différences de patrimoine maintiennent les femmes dans une situation financière défavorable. Les causes structurelles de cette inégalité sont profondément enracinées – mais pas immuables. Il est temps d'agir et d'imposer des solutions politiques globales. En collaboration avec les autres organisations de la plate-forme féministe JIF, le département des Femmes de l'OGBL a revendiqué, à l'occasion de la Journée internationale de la femme: une réduction du temps de travail à salaire égal, afin d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale; davantage de conventions collectives (sectorielles), afin de garantir des salaires équitables et la transparence; un salaire minimum ainsi qu'une pension minimale qui permettent de vivre sans tomber dans la pauvreté; et davantage de protection et de soutien pour les victimes de violence, afin de briser le piège de la dépendance financière.

Les chiffres et les faits le montrent: le chemin vers l'égalité et l'émancipation réelles est encore long. Mais avec de la détermination et de la solidarité, les syndicats et les organisations féministes peuvent se battre pour une politique sociale progressiste et un changement de mentalité de la société. Le 8 mars reste avant tout une journée pour descendre ensemble dans la rue et faire entendre nos revendications pour une société juste. Car l'égalité n'est pas un cadeau – elle se gagne■

Photos: © Carole Vilbois

↑ **La marche féministe organisée le 8 mars dernier par la plateforme JIF dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes a été un énorme succès cette années. Comme tous les ans, l'OGBL y était évidemment bien représenté.**

Le département confronte le ministre du Travail à ses revendications

↑
Joël Delvaux
Secrétaire central

Une délégation du département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL a été reçue le 12 mars dernier par le ministre du Travail. L'entrevue avait été demandée par le DTH pour s'entretenir des intentions du ministre en ce qui concerne le devenir du statut de travailleur handicapé, dont le DTH réclame depuis plus de 10 ans une réforme fondamentale (voir l'édition #1/2025 de *l'Aktuell*).

Le ministre et ses collaborateurs ont indiqué lors de l'entrevue qu'à ce stade, il n'y a pas à proprement parler de projet de loi en préparation, mais qu'en revanche un groupe de travail interministériel planche depuis plusieurs mois sur le sujet.

Le DTH en a donc profité pour confronter le ministre et ses collaborateurs à ses principales revendications. Parmi celles-ci figure l'introduction souhaitée d'un statut d'apprenti handicapé, qui aujourd'hui fait cruellement défaut et qui pourtant contribuerait fortement à l'inclusion, en permettant plus facilement à de jeunes travailleurs handicapés d'accéder au 1er marché de l'emploi. Le ministre et ses collaborateurs ont fait savoir qu'ils sont tout à fait conscients des carences actuelles de la loi en ce qui concerne la période de transition entre la scolarité des personnes handicapées et leur insertion professionnelle et que ce point fait partie intégrante des réflexions menées actuellement au sein du groupe de travail interministériel.

En ce qui concerne ensuite les quotas de salariés handicapés que les entreprises sont censées employer en fonction de leur taille, mais qui ne sont en vérité ni respectés ni même contrôlés, le ministre a laissé entendre qu'a priori il ne comptait pas durcir le dispositif. Alors que le DTH plaide pour un dispositif plus contraignant pour les entreprises (mise à contribution financière en cas de non-respect des quotas), le ministre privilégie quant à lui plutôt la piste d'incitatifs financiers supplémentaires à l'adresse des employeurs. Selon le ministre, l'un des obstacles majeurs au respect des quotas résiderait dans le fait qu'il y a actuellement insuffisamment de personnes disposant du statut de travailleur handicapé au Luxembourg pour satisfaire les quotas prévus par loi.

Enfin, le ministre et ses collaborateurs ne se sont pas dit totalement fermés à la revendication du DTH visant à mettre en place une reconnaissance transfrontalière des différents statuts de travailleurs handicapés, du moins à l'intérieur de la Grande Région. Ils ont néanmoins soulevé plusieurs difficultés dans le cadre d'une telle mesure, notamment le fait que les critères d'obtention du statut de travail handicapé différeraient énormément entre pays.

Le ministre a assuré au DTH qu'il serait consulté avant la finalisation du futur projet de loi. En attendant le DTH compte procéder à une analyse détaillée des contre-arguments apportés par le ministre, notamment en ce qui concerne le nombre de personnes présentant le statut de travailleur handicapé qui soi-disant insuffisant pour satisfaire les quotas prévus par la loi et la supposée trop grande disparité entre pays en ce qui concerne l'attribution du statut de travail handicapé■

#hereforyou

Comment le congé parental peut-il être pris?

« En général, le congé parental est pris soit à temps plein, pour une durée de 4 à 6 mois, soit à temps partiel, pour une durée de 8 à 12 mois. Si les parents travaillent à temps plein, ils peuvent, avec l'accord de l'employeur, demander un congé parental fractionné. »
Daniel, Berater des SICA/OGBL

Vous avez d'autres questions?

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

OGB·L

sections locales

La nouvelle section Nord a honoré ses jubilaires des années 2023 et 2024 en date du 9 mars 2025 lors d'un déjeuner au restaurant Kaell à Warken.

agenda

date	heure	section	évènement
19/04	09h00	Luxembourg-Centre	Chasse aux œufs de pâques 📍 Capellen – Parc des Sports et des Loisirs
25/04	18h30	Volmerange-les-Mines	Assemblée des membres + jubilaires 📍 Volmerange-les-Mines – Salle des fêtes
26/05	10h30	Musel-Sauer	Worker's Memorial Day (flyer ↑)
30/04	19h00	Dräilännereck	Réunion d'information sur les pensions au Luxembourg 📍 Bierger a Kulturhaus, Mondorf-les-Bains
09-10/05		Wooltz	Voyage en Alsace ➔ plus d'infos & inscriptions: dany.hardt@ogbl.lu
11/05		Gemeng Suessem	Croisière aspèrges
16/05	19h30	Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays Haut	Assemblée des membres + jubilaires 📍 Aumetz – Salle polyvalente
07/06	16h00	Äischdall-Attert	Meeting sur l'actualité syndicale 📍 Habscht – Hall polyvalent
07/06	19h00	Uelzecht/Mess	Bal pour les membres 📍 Bergem – Centre culturel Nëssert
13/06		Kordall	Assemblée des membres + jubilaires 25 ans
20/06		Gemeng Suessem	Assemblée des membres 📍 Ehlerange – Kulturschapp
23/06		Frontaliers Belges	Commémoration 30 ans convention belgo-luxembourgeoise

RELAIS
POUR LA VIE
Fondation
Cancer
OGB
OGB·L

Quand Schorsch Mischi encule Mischi Schorsch

Réflexions sarcastiques au sujet des nouveaux horaires de travail envisagés dans le commerce

D'emblée une précision: le verbe utilisé ci-avant, dans le titre, peut choquer, s'il est compris exclusivement au premier degré, c'est-à-dire dans un contexte vulgaire ou sexualisé. Or, il existe un deuxième degré qui sert notamment de cri de guerre, certes pas très académique, aux supporters de foot du virage nord du Stade Vélodrome de Marseille, que j'ai fréquenté avec assiduité pendant des années, aujourd'hui plus rarement. Permettez d'y ajouter mon degré à moi, à comprendre également comme deuxième degré, celui de s'enculer soi-même. D'après ma propre définition, pas encore acceptée officiellement par l'Académie française, cela est pratiquement synonyme, pour rester dans le domaine du foot, de marquer contre son camp. En luxembourgeois, on dit tout simplement: « Selbstgol ».

Le risque que cela va arriver à notre « formidable » (sic) ministre des Sports est réel, vu qu'il doit chapeauter également une deuxième casquette, celle de ministre du Travail, où il propose des choses qui le feront entrer définitivement, mais négativement, dans l'histoire sociale de notre pays. Je parle de ses propositions au sujet du travail dominical, sans parler du prolongement des heures de travail en soirée dans la semaine.

Mais d'abord une petite histoire vraie, où ceci explique cela. Avec d'autres, je me suis occupé de la situation d'un réfugié politique, habitant dans mon voisinage, qui a deux activités principales bien distinctes: travailler dans une entreprise d'entretien des espaces verts et jouer au foot. Son travail, aux horaires normaux, lui permettait de s'entraîner en semaine après 18 heures et de jouer le dimanche en compétition. Cette dernière activité s'avère positive à la fois pour son équilibre personnel et pour son intégration dans la société luxembourgeoise.

Or, depuis peu, il a été obligé de raccrocher les crampons (comme on dit), car il a trouvé du travail dans une entreprise où il doit travailler tard le soir en semaine, ou/et les week-ends; ça résume tout!

Question: Comment le ministre du Travail s'y prend-il pour enculer le ministre des Sports, dans le dossier épineux sous rubrique? La réponse est l'auto-enculade.

Depuis peu, ce bonhomme adore pérorer, donc avec emphase, sur le bénévolat et son apport essentiel pour la société. Mais comme chantait Dalida: « Paroles et paroles et paroles ». Rien de concret à se mettre sous les dents.

Question bête, mais pas méchante: quel est le créneau horaire où la disponibilité des soi-disant bénévoles de toutes sortes, (entraîneurs, joueurs, athlètes, autres sportifs, personnel d'encadrement) est le plus sollicitée? Réponse: en semaine, après 18 heures, et les samedis et les dimanches. Surprise: ce sont les mêmes créneaux que ceux envisagés pour les nouveaux horaires de travail.

Voilà pour les faits. J'imagine que vous connaissez l'expression « Les faits sont têtus », ou comme disait Aldous Huxley: « Les faits ne cessent d'exister parce qu'on les ignore ».

Comme j'adore la dérision (et également l'autodérision), je voulais vous proposer deux reportages, à peine fictifs. Le premier, celui de l'Assemblée générale de la Chambre de commerce où la réorganisation des horaires de travail, façon Moyen-âge, occupe l'agenda, et puis celui du congrès du Comité olympique luxembourgeois, préoccupé, à juste titre, par le dossier du bénévolat dans le sport. Les deux réunions ont eu l'immense chance d'accueillir le ministre du Travail respectivement le ministre des Sports, c.-à-d. M. Schorsch Mischi et M. Mischi Schorsch.

—— Assemblée générale de la Chambre de Commerce

Discours de son excellence M. le ministre du Travail, Schorsch Mischi: (...) « Je suis particulièrement fier de vouloir introduire, avec le plus grand ministre du gouvernement (par la taille), le ministre de l'Economie, une nouvelle organisation du travail, qui fait partie de vos revendications depuis des années ». L'ancien gouvernement « Gambia », composé en majeure partie de gauchistes recyclés, abhorrant toute forme de dérégulation, a toujours refusé d'attaquer ce dossier. Profitant de l'absence de la presse (prière de ne pas rapporter mes paroles!), j'ose affirmer que dans une économie moderne, le sort des salariés compte peu. Comme toutes les idées (si si, ça m'arrive) que je colporte sont nées dans le jardin des autres, ai-je besoin de répéter que notre gouvernement est très « open » à vos doléances.

Entre nous: votre programme est le nôtre! Sachez également que votre ancien président, notre actuel premier ministre, Petit Luc, partage cette façon de voir les choses.

Il m'a d'ailleurs chargé de présenter ses excuses aux nombreux membres de votre estimée organisation, qui, il y a des années, avaient cru sa promesse de ne plus jamais retourner dans l'arène politique. Hélas, pour arriver droit au but, en politique, il ne faut jamais être à un mensonge près. Avouez quand même que vous n'avez aucune raison de regretter ce mensonge calibré, n'est-ce pas?

Certes, les mesures envisagées concernant les horaires de travail feront du grabuge, non seulement parmi les syndicats, mais également parmi le monde de la culture et du sport. Le bénévolat, dont, officiellement

et rhétoriquement, nous faisons semblant de nous occuper, sera un des grands perdants de notre démarche. Comme disait Petit Luc texto: 'Mon cher Schorsch, fais le canard! Les chiens aboient, mais la caravane passe!' Donc dormez tranquille sur vos deux oreilles, chers membres de la Chambre de commerce, avec le Premier ministre, qui n'a aucune accointance avec les milieux du sport et de la culture, nous saurons imposer vos doléances.

Mais surtout, ne nous remerciez pas publiquement, svp!

Blablablabla etc (...). »

—— Congrès du Comité olympique luxembourgeois

Discours de son excellence Mischi Schorsch, ministre des Sports:

«Chers amis sportifs. Je vous prie d'abord d'excuser l'absence de Petit Luc, notre premier ministre, un grand sportif devant l'éternel. Il m'a chargé de vous faire part de sa sollicitude au sujet de vos doléances, surtout en qui concerne le dossier du bénévolat qui lui tient particulièrement à cœur. Vous pouvez compter sur notre gouvernement quand il s'agit de mettre à l'ordre du jour ce sujet.

Nous avons décidé de mettre tout en œuvre pour améliorer la situation des bénévoles, des acteurs indispensables dans le domaine qui nous réunit aujourd'hui, celui du sport. Pas d'activité sportive sans apport des milliers de bénévoles, qui, en semaine après leur travail, se retrouvent pour organiser les compétitions, les entraînements, les déplacements, les actes administratifs et autres. Sans parler des nombreux bénévoles, qui, le dimanche matin ou l'après-midi, apportent leur contribution, à titres divers, pour que les compétitions puissent se dérouler. Qu'ils soient remerciés officiellement par le gouvernement.

J'ai d'ailleurs l'intention de prendre contact avec le ministre du Travail, mon collègue Schorsch Mischi, et le plus grand ministre de l'Economie de tous les temps (par la taille), pour éviter que l'introduction du travail le dimanche et le soir en semaine, ait une répercussion négative sur le bénévolat. Des réflexions (sic) sont en cours ... Tous les deux nous cherchons désespérément des arguments de vente, pour convaincre le milieu sportif et culturel des bienfaits des futurs horaires de travail de milliers de bénévoles, heureusement non électeurs pour la plupart. Pour ne pas nous mettre la CGFP, tous des électeurs, sur le dos, nous n'avons pas prévu d'harmoniser les heures d'ouverture des guichets des Administrations gouvernementales ou communales, même si cela paraît logique.

Blablablabla etc (...)»

Un autre terrain que nous devons labourer, est celui de la vie familiale qui sera la principale victime des mesures envisagées. Et nous ne sommes pas prêts à lâcher, rhétoriquement, le morceau! Ah la famille, la famille ..., je sais de quoi je parle. Effectivement, cela fait un siècle que nous trayons cette vache sacrée, cette manne politique inépuisable. Pour sauver les meubles, il est prévu que le ministre de la Famille s'invite au congrès de l'asbl KAMP (Kathoulesch Aktioun fir Mammen a Pappen) pour calmer d'éventuels esprits récalcitrants. D'ailleurs, nous comptons proposer à sa présidente, Sœur Sourire, de figurer sur la liste de notre parti à l'occasion des prochaines élections municipales à Trou-sur-Bled (en argot: très petite localité). Faites-nous confiance quand il s'agit de prendre les enfants du bon Dieu pour des canards sauvages. On sait faire ...

Blablablabla, etc (...).»

Commentaire: Chers lecteurs, je sais que vous avez compris le message et je sais que vous pouvez déchiffrer les discours politiques hypocrites, mensongers, tellement nuls, qui disent tout et son contraire, qui constituent en fait une gifle, une taloche, une baffe au visage de tous ceux qui sont concernés, à un titre ou un autre, par les mesures envisagées par le gouvernement.

L'avis du COSL, grand défenseur du bénévolat, est attendu au tournant. Mais pas de faux espoirs: il ne va pas s'auto-enculer ou tuer la vache qui donne du lait.

Connaissez-vous « Saint Subsidius »?

Et le Grand-Duc, en tant que membre du COSL, veillera au grain, lui qui a l'habitude des horaires de travail incongrus ...

Bénévoles de tous les secteurs, unissez-vous! Défendez une organisation de travail digne d'une démocratie sociale et protégez le bénévolat sous toutes ses formes.

Il s'agit de pièces maîtresses de notre édifice social■

↑
René Kollwelter

« Les carnets de John Castegnaro restitués »

L'OGBL a organisé le 28 février dernier à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette une cérémonie à l'occasion de la remise des archives de John Castegnaro à l'OGBL. Des documents restitués à l'OGBL par le fils de John, Guy Castegnaro, et le journaliste Robert Schneider, tous deux coauteurs du livre Casteg – une vie pour les autres », paru en 2023 en allemand aux Editions Le Phare et traduit en français en 2024.

La plus grande part des archives restituées à l'OGBL, sur lesquelles les deux coauteurs se sont appuyés pour écrire la biographie de celui qui fut le premier président de l'OGBL (1979-2004), se compose de carnets d'écolier sur lesquels John Castegnaro avait l'habitude de tout consigner (notes, réflexions, analyse...). Un véritable trésor qui n'a d'ailleurs peut-être pas encore dévoilé tout ses secrets■

UNE NOUVELLE BAISSE DES PENSIONS, C'EST

NON

IL Y A D'AUTRES SOLUTIONS

NOUVEAU :
ESTIMEZ VOTRE PENSION WWW.CSL.LU

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG

salaires – conditions de travail – pour

Manifestation nationale

– logement – système de sa

tales – salaires – con

28.06.25

pour – de travail – tr

sions – système d

santé – logement – droits et libertés f

damentales – sala

Lux-Ville | 11h

Contre cette politique gouvernementale!

Pour la solidarité, la démocratie & la justice sociale!

frontsyndical.lu

OGB·L • LCGB

PERIODIQUE

POST LUXEMBOURG

Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL