

aktuell

#3 2025 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL

La réponse du front syndical

**Plus de 25 000 personnes
dans la rue contre la politique
actuelle du gouvernement**

AKTUELL – Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy

B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette

Tél.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu

e-mail: ogbl@ogbl.lu

Editeur responsable

pour la Belgique

Adrien Nuijten

17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Photo couverture

© Aleksandr Nagorny / nagorny.lu

Impression

Editpress

juillet 2025

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



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Focus	P 6-36
→ Le front syndical fait une démonstration de force dans les rues de Luxembourg – Retour sur la manifestation du 28 juin	
→ Projet de libéralisation des heures d'ouverture des commerces - Le Conseil d'État donne raison au front syndical	
→ Vers un front commun entre le front syndical et la société civile	
→ « Union des syndicats OGBL et LCGB » - La collaboration entre les deux organisations syndicales franchit une nouvelle étape	
→ Une campagne de mobilisation inédite	
→ Etat des lieux de la situation financière de l'assurance-maladie: le déficit se confirme	
→ Faire de la transformation socio-écologique une priorité politique	
→ Retour sur le discours du 1 ^{er} mai de la présidente de l'OGBL et la Fête du travail et des cultures	
→ Élections de la CHFEP - L'OGBL obtient pour la 1 ^{ère} fois un siège chez les chargés de cours	
→ Pas de muselière pour les syndicats sectoriels de la Fonction publique!	
→ Les droits des travailleurs en Europe ont atteint leur «pire niveau» depuis dix ans	
→ L'OGBL à la première réunion plénière du CESGR sous présidence wallonne	
◆ Echos du terrain	P 37-51
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Frontaliers	P 52
→ Pièges fiscaux pour les frontaliers allemands au Luxembourg - Ce que vous devez savoir en 2025	
◆ Regards	P 53-55
→ Echange constructif entre le ministre de la Famille et le département des pensionnés de l'OGBL	
→ Table-ronde du département des Immigrés de l'OGBL - La lutte contre les discriminations doit se faire au quotidien	
◆ Zoom sur les sections locales	P 56-60
◆ Divers	P 61-66
→ Nouvelle condamnation en vue pour le Luxembourg dans les affaires dites des « beaux-enfants » de frontaliers	
→ Les nouveaux paramètres sociaux valables depuis le 1 ^{er} janvier 2025	
→ « Quality of Work Index » de la CSL - La qualité du travail et le bien-être des salariés ne se sont toujours pas relevés de la crise pandémique	

Il y aura un avant- et un après-28 juin 2025

Le 28 juin 2025 entrera dans l'histoire sociale du Luxembourg comme le jour où plus de 25 000 personnes se sont levées pour manifester contre la politique du gouvernement dirigé par Luc Frieden. Plus de 25 000 personnes qui ont ainsi répondu à l'appel du front syndical OGBL-LCGB pour s'opposer à la remise en cause inédite des acquis et droits sociaux des salariés et pensionnés entreprise par le gouvernement CSV-DP depuis plusieurs mois.

Le gouvernement doit désormais se résoudre à l'évidence: les syndicats comptent dans ce pays! Et ce, malgré toutes les tentatives de l'exécutif depuis son entrée en fonction visant à marginaliser, discréditer, dénigrer, déconsidérer, disqualifier et délégitimer ces mêmes syndicats, pour, pensait-il, mieux pouvoir imposer tranquillement son agenda néolibéral.

Il y aura donc un avant- et un après-28 juin 2025. Le gouvernement devra désormais tenir compte des vecteurs du progrès social

que sont les syndicats, de leurs positions, de leurs propositions et des intérêts de celles et ceux qu'ils représentent. Car, s'il en doutait jusqu'à là, désormais il ne le peut plus: nous ne nous laisserons pas faire! Et le gouvernement sait maintenant précisément que ce «nous» représente beaucoup de monde. Dans les pages qui suivent, nous revenons largement sur cette démonstration de force du 28 juin.

Si exceptionnellement, cette fois-ci, nous ne vous proposons pas de dossier thématique, vous retrouverez en revanche dans ce nouveau numéro de *'Aktuell*, comme d'habitude, tout ce qui a par ailleurs 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.

Et bonnes vacances.



Olivier Landini
responsable du service communication



6



26



Samedi, 28 juin 2025. Le cortège de plus de 25 000 personnes, qui manifeste à l'appel du front syndical OGBL-LCGB contre la politique actuelle du gouvernement, traverse le pont Adolphe à Luxembourg, qui relie le quartier de la Gare au centre-ville.





Le front syndical fait une démonstration de force dans les rues de Luxembourg

6 Focus / National



OGB·L

Ce n'est pas une vague, mais un véritable tsunami aux couleurs du front syndical qui a déferlé dans les rues de Luxembourg le 28 juin 2025. Plus de 25 000 personnes (!!!) ont en effet répondu à l'appel à manifester contre la politique actuelle du gouvernement lancé par l'OGBL et le LCGB face aux attaques pro-patronales du gouvernement qui se sont multipliées au cours des derniers mois: annonce de détériorations supplémentaires de notre système de pensions public et solidaire, remise en cause frontale des fondements sur lesquels repose la négociation des conventions collectives au Luxembourg et donc des salaires et des conditions de travail en général, 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, remise en question du droit de manifester...

Depuis l'entrée en fonction du gouvernement CSV-DP à l'automne 2023, un vent glacial souffle sur le Luxembourg. Et si la publication du programme de la nouvelle coalition au pouvoir laissait déjà présager des temps difficiles à venir, les 10 derniers mois auront clairement démontré que le gouvernement actuel a décidé de rompre définitivement avec le fameux modèle social luxembourgeois, aussi bien sur la forme (absence de dialogue social) que sur le fond (mesures au détriment des salariés, des pensionnés et de leurs familles). La réponse du front syndical OGBL-LCGB en ce 28 juin se devait d'être





à la mesure de l'offensive néolibérale lancée par le gouvernement. Et incontestablement... elle le fut! La manifestation nationale contre la politique actuelle du gouvernement s'est transformée en véritable démonstration de force des syndicats.

Parti de la gare de Luxembourg-ville, l'impressionnant cortège de la manifestation — à la fois joyeux, festif et combatif — est tout d'abord remonté la longue avenue de la Liberté, avant de traverser le pont Adolphe pour s'engouffrer ensuite dans le centre-ville et rejoindre enfin la Place Guillaume II («Knuedler») où la présidente de l'OGBL Nora Back, le président du LCGB Patrick Dury ainsi que la secrétaire générale adjointe de la Confédération européenne des syndicats (CES) Isabelle Schömann se sont adressés à la foule.

«Plus de 25 000 personnes sont aujourd'hui dans la rue! Plus de 25 000 personnes qui ont décidé de se lever ce matin pour dire au Premier ministre et à son gouvernement: Ça suffit! Nous ne nous laisserons pas faire! Nous sommes des milliers et des milliers de personnes qui ont décidé aujourd'hui de ne pas aller se promener dans la forêt, qui ne sont pas perdus dans les bois, mais qui sont au contraire dans la réalité», a notamment lancé la présidente de l'OGBL, faisant ici directement allusion aux propos du Premier ministre Luc Frieden qui, quelques semaines auparavant, avait déclaré de façon désinvolte qu'il irait se promener dans les bois le jour de la manifestation...



«Le gouvernement aurait été mieux inspiré de venir nous écouter ici, nous, qui sommes plus de 25 000 à être venus défendre ce que des générations et des générations avant nous ont conquis par la lutte! Nous sommes ici des milliers à défendre notre histoire, nos acquis, mais aussi notre avenir et celui de nos enfants. Et nous sommes prêts à nous battre, à faire entendre notre voix et à nous lever. Nous sommes décidés à ne pas laisser un gouvernement néolibéral, sans cœur, détruire tout ce qui a fait la grandeur, la force et la résilience de ce pays pendant des décennies! », a ainsi fait savoir Nora Back.

— Pensions: les plans du gouvernement affecteront tout le monde sauf le patronat!

Parmi les principales raisons de la colère figurait évidemment l'intention du gouvernement de détériorer le système de pensions public et solidaire. Le 13 mai dernier, lors de son discours sur l'état de la Nation, le Premier ministre est en effet venu conforter toutes les inquiétudes exprimées par le front syndical OGBL-LOGB au cours des mois précédents. A l'encontre des intérêts des actuels et futurs pensionnés, le gouvernement a ainsi confirmé son intention de détériorer le système de pensions. Le gouvernement a ainsi annoncé entre autres une augmentation du nombre d'années de cotisation, signifiant concrètement que tout salarié actuel et futur devrait travailler plus longtemps à l'avenir. Une mesure qui affecterait tout particulièrement les jeunes et viendrait ainsi remettre en question la solidarité intergénérationnelle.

«Un gouvernement qui estime que les gens dans ce pays ne travaillent pas assez longtemps, que 40 ans de dure labeur dans la construction, à l'usine, à la caisse, au guichet, à l'hôpital, à la crèche ou au bureau ne suffisent pas; un gouvernement qui veut condamner les jeunes à offrir cinq années supplémentaires de leur vie à un employeur, soit n'a rien compris, soit poursuit délibérément l'agenda de ceux qui aimeraient faire reculer le pays de 150 ans



en arrière!», a dénoncé la présidente de l'OGBL.

Outre l'allongement des années de cotisations, le gouvernement compte également maintenir les détériorations déjà introduites par la dernière réforme des pensions en 2012, entraînant un risque imminent de dégradation supplémentaire des pensions perçues par les retraités actuels, sachant que le taux de risque de pauvreté dans la vieillesse a déjà doublé en 10 ans. Le gouvernement compte en revanche promouvoir les assurances-vieillesse privées, en les rendant fiscalement plus attractives pour les personnes fortunées, au détriment donc des finances publiques et du régime général de pensions.

Si certaines catégories de la population (tout particulièrement les jeunes, les femmes et les travailleurs manuels) seraient évidemment encore plus impactées par les plans du gouvernement, en réalité, les annonces du gouvernement concernent tout le monde: les actuels et futurs salariés, les fonctionnaires, les employés de l'Etat, les retraités actuels... sauf le patronat, dont le gouvernement semble scrupuleusement suivre l'agenda depuis son entrée en

fonction. «Un gouvernement qui veut protéger les entreprises d'une augmentation de cotisation d'à peine 0,5% au profit des salariés — malgré leur faible niveau d'imposition et de cotisations sociales — mais qui n'a aucun scrupule à voler 5 années de vie des salariés, est l'ennemi de tous ceux qui doivent travailler pour gagner leur vie!», tranche Nora Back.

— Conventions collectives, heures d'ouvertures dans le commerce, salaire social minimum...

Une autre raison de la colère, par quoi les attaques de l'exécutif ont d'ailleurs débuté à l'automne 2024, réside dans la tentative du gouvernement de restreindre le contenu des conventions collectives et de brader le droit de négociation et de signature d'une convention collective au Luxembourg en visant systématiquement l'exclusion des syndicats. Si le dossier est plus technique, les effets qu'auraient de telles mesures sont, elles, par contre facilement compréhensibles: à terme, elles entraîneraient à la fois une révision à la baisse généralisée des salaires et des conditions de travail dans le pays, mais également un risque d'affaiblissement des syndicats, rendant par exemple une mobilisation comme celle du 28 juin beaucoup plus incertaine.

«Nous ne laisserons pas détruire nos conditions de travail et de rémunération! Au Luxembourg, le sys-





tème salarial est basé sur un équilibre entre plusieurs piliers que sont l'indexation, le salaire minimum et les conventions collectives. Quiconque touche à l'un de ces piliers déséquilibre tout le système – et met nos salaires en danger!», a ainsi souligné la présidente de l'OGBL, rappelant aussi que le cadre législatif actuel n'est plus adapté à la réalité et que ce qu'il faudrait, c'est avant tout permettre aux syndicats de conclure plus facilement des conventions collectives sur le plan sectoriel.

«Nous ne laisserons pas non plus détruire notre temps de travail! Nous ne permettrons pas que les 50 000 salariés du commerce – principalement des femmes et des frontaliers – soient soumis à une ultra-flexibilisation antisociale, sans nécessité, sans demande, et sans contrepartie, qui détruit toute conciliation entre vie professionnelle et vie familiale!», a poursuivi Nora Back, face une foule dans laquelle se trouvait également un grand nombre de salariés du commerce, directement concernés par les projets de loi déposés par le ministre du Travail Georges Mischo et le ministre de l'Economie Lex Delles.

Un autre sujet d'inquiétude qui a émergé au cours des dernières semaines porte quant à lui sur ce qui ressemble bien à une tentative d'instrumentalisation de la directive européenne sur les salaires minimaux adéquats. Alors que le Luxembourg affiche le taux de «working poor» (travailleurs pauvres) le plus élevé de la zone euro, que le Statec a démontré que le salaire minimum luxembourgeois actuel ne permet pas de vivre décemment au Luxembourg et qu'une directive européenne recommande justement à tous les Etats de faire correspondre leur salaire minimum à 60% du



salaires médians nationaux ou bien 50% du salaire moyen (le salaire social minimum en est très loin), le gouvernement envisage de transposer cette directive de façon douteuse. Ainsi, il prévoit d'exclure du calcul des salaires moyens ou médians, les rémunérations des agents de la fonction publique (plus élevées que dans le secteur privé), les heures supplémentaires et les 13^e mois. Le gouvernement semble ainsi vouloir instrumentaliser la directive pour freiner l'évolution à venir du salaire minimum. «Le salaire minimum doit augmenter d'au moins 10 %», a quant à elle insisté la présidente de l'OGBL.

«Nous n'acceptons pas que nos droits démocratiques soient restreints, que la politique devienne de plus en plus froide et intolérante envers les faibles et les pauvres, que l'on chasse les malades et que l'on mette des familles à la rue!», a-t-elle poursuivi. Sans oublier les discriminations persistantes à l'égard des 230 000 frontaliers français, belges et allemands (fiscalité, prestations familiales, accès au télétravail) ou bien encore la décision unilatérale du gouvernement de mettre fin au plafonnement des prix de l'énergie qui a entraîné par endroits des augmentations de plus de 30%.

«Ce gouvernement doit changer de cap. Sinon, il ne nous restera plus qu'une seule revendication»

Parmi les innombrables griefs du front syndical à l'endroit du gouvernement CSV-DP, figure également en bonne place sa méthode, en rupture avec le modèle social luxembourgeois basé sur un dialogue social respectueux. «Pour ce gouvernement, un dialogue respectueux signifie que les syndicats doivent se présenter sur demande, réciter à la va-vite leur leçon et disparaître rapidement. Car il ne s'agit que d'une mise en scène, d'un spectacle destiné à donner bonne conscience au gouvernement — un gouvernement qui peut ensuite décider à sa guise avec ses complices du patronat et vendre à l'extérieur sa politique antisociale. Un gouvernement dirigé par un Premier ministre qui considère notre pays comme une grande entreprise et se considère lui-même comme un PDG encore plus important. Un PDG qui vit dans son propre monde, où les êtres humains sont réduits à des marchandises avec des étiquettes, des prix.», a accusé le président du LCGB.

«Nous ne laisserons pas détruire notre modèle luxembourgeois! Ce modèle a fait ses preuves depuis plus de 50 ans. Un modèle basé sur des solutions et des compromis trouvés entre partenaires sociaux égaux, dans l'intérêt des gens, du pays – et aussi des entreprises. Un modèle qui nous a permis de traverser toutes les crises, de celle de la sidérurgie jusqu'à celle du Covid. Un modèle qui a fait la richesse de ce pays pendant des décennies, qui ne peut pas être sacrifié sur l'autel de cadeaux généreux faits au grand capital, ou à quelques proches choisis par Luc Frieden et consorts!» a renchéri la présidente de l'OGBL.



Alors que la crise du logement et l'urgence écologique et climatique sont actuellement reléguées au second plan, le gouvernement luxembourgeois a donc préféré s'attaquer aux droits et aux acquis de ceux qui, par leur travail, font avancer le pays. Le front syndical OGBL-LCGB est résolu à ne pas laisser faire et la manifestation nationale du 28 juin fait office de dernier avertissement, comme l'a aussi clairement laissé entendre Nora Back: «Ce gouvernement doit changer de cap. Sinon, il ne nous restera plus qu'une seule revendication: un gouvernement qui ne défend plus les intérêts du pays et de ses citoyens, ne peut que démissionner!»■



→ L'OGBL et le LCGB confirment leur participation à la réunion convoquée par le Premier ministre le 9 juillet, mais posent leurs conditions!

Après l'énorme succès de la manifestation du 28 juin, l'OGBL et le LCGB ont envoyé une lettre au Premier ministre Luc Frieden, dans laquelle ils annoncent qu'ils participeront à la réunion convoquée le 9 juillet, mais à condition que toutes les parties concernées s'accordent sur un retour au modèle social tripartite et que l'ordre du jour de la réunion soit amendé. L'OGBL et le LCGB y demandent notamment des engagements du Premier ministre concernant les conventions collectives; le travail dominical et les heures d'ouverture dans le commerce; le salaire social minimum et la négociation de la réforme des pensions.

Une manifestation soutenue par de nombreuses organisations

De nombreuses organisations, institutions et syndicats avaient appelé à se mobiliser à l'occasion de la manifestation du 28 juin organisée par le front syndical OGBL-LCGB. Un grand Merci à eux!

Organisations de la société civile:

Conférence Nationale des Élèves du Luxembourg (CNEL) | CID - Fraen an Gender | Centre for Ecological Learning Luxembourg (CELL) | Greenpeace | Voices of Young Feminists | Amnesty International | Amiperas | Rentner & Invalidenverband | Union des femmes luxembourgeoises | Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) | ASTM | ASTI | Richtung 22 | Fairtrade | Cercle des ONG | Lifestyle Lëtzebuerg | Union luxembourgeoise des associations du secteur culturel (ULASCv) | Voçò | Initiative pour un devoir de vigilance | Widdebiergfrënn

Partis politiques: LSAP | déi Lénk | déi gréng | KPL

Communes: Rumelange | Dudelange | Roeser | Villerupt (F) | Audun-le-Tiche (F) | Aumetz (F)

Syndicats et institutions luxembourgeois:

ALEBA | NVGL | NGL-Snep v | Chambre des salariés Luxembourg (CSL)

Syndicats et institutions étrangers:

Confédération européenne des syndicats (CES) | Uni Global Union | ETF | EPSU | CESE | FGTB | CSC | CGT Grand Est | CFDT Grand Est | FSU-SNU-ipp 57 | Ligue de l'enseignement France | CGTP-IN | UGT | IG Metall | NGG | Arbeiterkammer Bremen | Arbeiterkammer Saarland | FNV | INCA-CGIL | CGIL | Younion | Arbeiterkammer Österreich

Le Conseil d'État donne raison au front syndical OGBL-LCGB

Le Conseil d'État a rendu le 3 juin deux avis importants, l'un portant sur le projet de loi visant à libéraliser les heures d'ouverture dans le commerce, l'autre relatif au projet de loi qui vise à étendre le travail dominical tout en affaiblissant la négociation collective.

Ces deux avis confirment largement ce que les syndicats dénoncent depuis des mois: à savoir que les projets du gouvernement en la matière sont injustifiés, dangereux socialement et qu'ils constituent une attaque directe contre les droits des salariés dans le commerce, en rupture avec les principes de notre modèle social. Le Conseil d'Etat formule même des oppositions formelles à l'encontre du projet de loi portant sur la libéralisation des heures d'ouverture.

— Un projet sans fondement objectif

Dans ses avis, le Conseil d'État pointe l'absence totale d'arguments et de données sérieuses justifiant les réformes annoncées. Aucune étude, aucun chiffre, aucun rapport indépendant ne vient appuyer les arguments avancés par le gouvernement, qui invoque surtout des formules vagues comme la «modernisation» ou «les attentes des clients». Les projets de loi restent cependant silencieux sur les habitudes de consommation ou l'impact des nouvelles heures d'ouverture sur le comportement des consommateurs.

En outre, le Conseil d'Etat constate également que le projet de loi sur le travail dominical ignore la possibilité de négocier davantage de conventions collectives, comme cela a déjà été fait jusqu'à présent et comme le prévoit la directive européenne sur les salaires minimums adéquats. Le Conseil d'Etat y voit même une régression sociale!

Pour le front syndical OGBL-LCGB, les analyses du Conseil d'Etat confirme que ces deux projets de loi n'ont pas de fondement réel, mais qu'ils répondent à une logique idéologique de déréglementation au profit des grandes enseignes.

— Des conséquences sociales alarmantes

Le Conseil d'État exprime également de vives inquiétudes face aux effets concrets de ces projets de réforme:

- 1) Perte de repères horaires;
- 2) Dégradation de la vie privée et familiale;
- 3) Hausse des risques pour la santé au travail;
- 4) Insécurité pour les salariés quittant leur poste tard le soir;
- 5) Déséquilibre concurrentiel entre petits et grands commerces.

Les salariés du commerce — en majorité des femmes monoparentales, souvent à temps partiel — seraient les premiers à en subir les conséquences: journées rallongées, coupures imposées, plannings imprévisibles et épuisement généralisé.

— Des dispositions inconstitutionnelles

L'avis du Conseil d'État rejette formellement plusieurs articles du projet de loi relatif à la libéralisation des heures d'ouverture:

- La révision de la liste des activités exclues du champ d'application de la loi, voire la possibilité d'une ouverture illimitée sur base de conventions collectives, viole le principe de légalité;
- Le contrôle du cadre légal par l'Administration des douanes n'a aucun fondement juridique;
- L'encadrement des sanctions administratives est incompatible avec le droit pénal.

Le texte est donc non seulement néfaste sur le plan social, mais également tellement incohérent qu'il risque de créer des insécurités juridiques.■

Vers un front commun

Journée de rencontres entre
le front syndical et la société civile



Une journée d'échanges et de travail réunissant les syndicats OGBL et LCGB ainsi que plusieurs organisations de la société civile – engagées pour le climat, l'environnement, les droits des personnes migrantes, l'égalité de genre, la culture ou encore la solidarité internationale – s'est tenue le 5 juin à la Chambre des salariés (CSL), sous le mot d'ordre «Proposer, manifester, gagner – Nos alternatives».

L'objectif de cette journée était de construire des alliances durables entre le front syndical et les mouvements citoyens, afin de faire face ensemble aux attaques du gouvernement contre les droits fondamentaux, les acquis sociaux et le modèle social luxembourgeois.

Les ateliers organisés au cours de la journée ont permis aux participants d'analyser les rapports de force actuels, de partager des expériences de luttes concrètes et de poser les premiers jalons d'une stratégie collective. Onze organisations étaient représentées tout au long de la journée à la Chambre des salariés, témoignant de la diversité et de la richesse des acteurs mobilisés.

Le soir, une table ronde a été organisée avec la participation de Nora Back (OGBL) et Patrick Dury (LCGB) pour le front syndical, Jessica Lopes pour l'ASTI et la plateforme JIF, Jean-Louis Zeien pour l'Initiative pour un devoir de vigilance et Magali Paulus



pour CELL. La table ronde a attiré un public d'environ une centaine de personnes. Ce moment d'échange a notamment mis en lumière les nombreuses convergences entre syndicats et associations écologistes, féministes, luttant pour les droits des personnes migrantes et engagées pour la justice sociale.

Les intervenants, tout comme le public, ont partagé le constat d'une situation politique qui s'avère alarmante. Face à une offensive néolibérale qui attaque les droits sociaux, les libertés fondamentales et les conditions de vie des travailleurs, une réponse

unie, déterminée et transversale s'impose. Reconnaisant les liens entre les différentes luttes – sociales, écologiques, féministes, pour les droits des migrants ou internationales – les participants ont insisté sur la nécessité de travailler ensemble, au-delà des cloisonnements sectoriels.

En conclusion, les organisations présentes se sont engagées à renforcer leur travail en commun dans les semaines à venir et à se mobiliser ensemble pour la manifestation nationale du 28 juin — une étape essentielle vers la construction d'un contre-pouvoir social large, ancré et offensif ■



UNION DES SYNDICATS OGBL-LCGB

La collaboration entre les deux organisations syndicales franchit une nouvelle étape

Face aux attaques massives du gouvernement, l'OGBL et le LCGB ont décidé d'emprunter de nouvelles voies modernes et de formaliser leur collaboration en créant une structure commune, dont les statuts ont été signés le 20 juin en présence de la presse.

Dénommée «Union des syndicats OGBL et LCGB», cette structure sera désormais le garant d'un front commun face à toute attaque du gouvernement contre les droits et intérêts des salariés et pensionnés.

Elle sera gérée par un conseil d'administration composé paritairement par 24 personnes dont 50% représentent et adhèrent à l'OGBL et 50% représentent et adhèrent au LCGB. Ce conseil d'administration sera co-présidé par la présidente de l'OGBL, Nora Back, et le président national du LCGB, Patrick Dury.

L'union a notamment pour objet:

→ la défense des intérêts, droits et acquis des salariés et retraités travaillant ou

ayant travaillé au Luxembourg ainsi que de leurs familles,

→ la structuration, de manière proactive, loyale et durable, de la collaboration, de la coopération et de l'échange entre les organisations syndicales OGBL et LCGB,

→ la mise en place d'un secrétariat commun au niveau de l'association,

→ la discussion entre les deux organisations syndicales OGBL et LCGB de tous les sujets d'actualité politique et syndicale relevant d'une importance sectorielle, nationale ou internationale afin de déterminer des positions communes et d'élaborer les prises de position publiques quant à ces sujets,

→ la discussion et la préparation de tous les négociations, pourparlers, consultations impliquant les organisations syndicales au niveau national et international; l'élaboration de positions communes quant au contenu de ces négociations, pourparlers et consultations,

→ la discussion et la préparation d'éventuelles actions syndicales nationales communes, ainsi que d'une participation commune à d'éventuelles actions syndicales internationales,

→ la résolution, de manière proactive, loyale et durable, de tous les éventuels différends pouvant apparaître entre les deux organisations syndicales OGBL et LCGB ainsi que de leurs représentants respectifs,

→ la préparation commune des élections sociales dans le but d'éviter tout différend entre les deux organisations syndicales OGBL et LCGB.

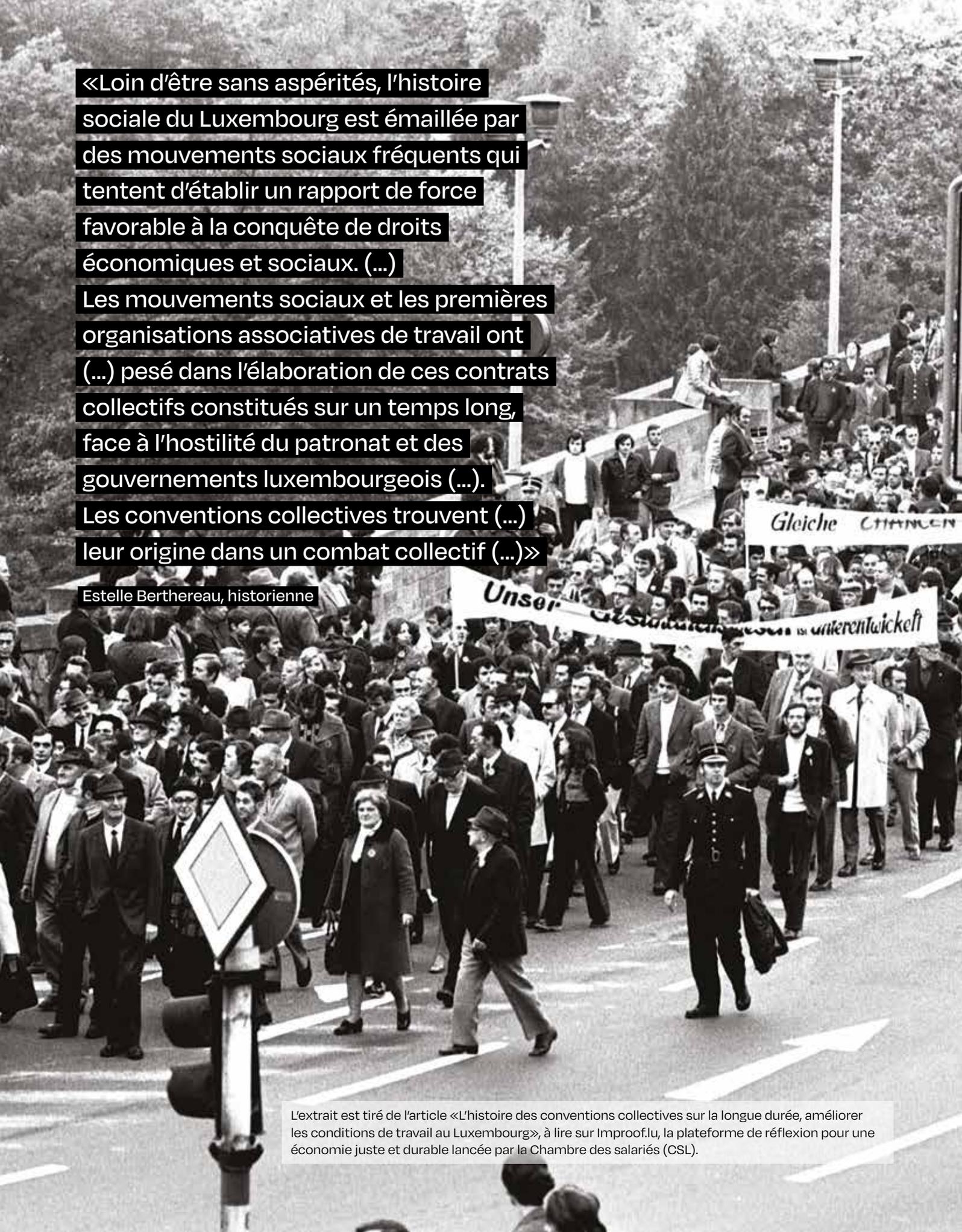
Les deux syndicats représentatifs au niveau national ont assurément franchi une nouvelle étape historique dans la défense des intérêts des salariés et pensionnés avec la mise en place le 20 juin dernier de l'Union des syndicats OGBL et LCGB. ■

«Loin d'être sans aspérités, l'histoire sociale du Luxembourg est émaillée par des mouvements sociaux fréquents qui tentent d'établir un rapport de force favorable à la conquête de droits économiques et sociaux. (...)

Les mouvements sociaux et les premières organisations associatives de travail ont (...) pesé dans l'élaboration de ces contrats collectifs constitués sur un temps long, face à l'hostilité du patronat et des gouvernements luxembourgeois (...).

Les conventions collectives trouvent (...) leur origine dans un combat collectif (...)

Estelle Berthereau, historienne



L'extrait est tiré de l'article «L'histoire des conventions collectives sur la longue durée, améliorer les conditions de travail au Luxembourg», à lire sur Improof.lu, la plateforme de réflexion pour une économie juste et durable lancée par la Chambre des salariés (CSL).

Une campagne de mobilisation inédite

L'énorme succès de la manifestation du 28 juin tient largement au travail titanesque d'information et de sensibilisation fourni par les militants et secrétaires de l'OGBL et du LCGB au cours des dernières semaines. Des actions de sensibilisation ont eu lieu quasiment tous les jours, aux quatre coins du pays et au-delà des frontières: dès 6h du matin sur les autoroutes, devant les écoles, dans les gares, dans les entreprises et à travers tous les secteurs, lors de toutes sortes d'événements, dans les rues commerçantes et, le soir, lors de plusieurs conférences. Les militants et secrétaires de l'OGBL et du LCGB sont les véritables artisans du succès de la manifestation du 28 juin. Merci à eux!



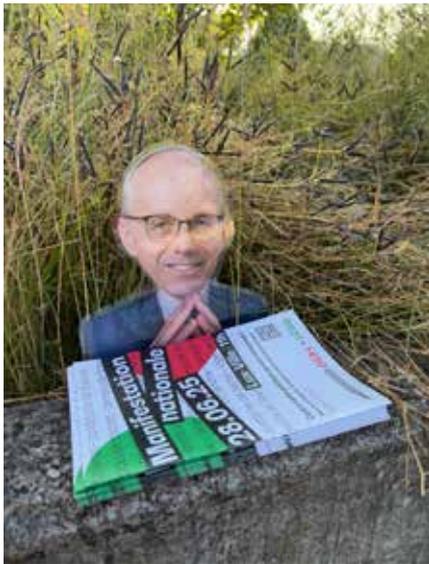
15 Focus / National



OGB·L

OGB·L  Le mouvement des travailleurs belges







Jardin & eau

Les quantités de pluie ne sont actuellement pas suffisantes. Malgré un hiver plein de précipitations, la nature souffre, même si cela ne se voit pas encore au premier coup d'œil.

Les raisons de la sécheresse croissante sont étroitement liées au changement climatique. La hausse des températures augmente l'évaporation, tandis que les conditions météorologiques se déplacent plus lentement et restent plus longtemps au même endroit, ce qui a pour conséquence l'absence de pluie ou des précipitations localisées.

Mais il est possible de faire quelque chose pour s'y opposer, et ce, même à petite échelle:

Collecter l'eau de pluie: Les tonneaux d'eau de pluie et les citernes récupèrent l'eau gratuitement: idéal pour le jardin et le balcon. Les citernes (par ex. souterraines) devraient être prévues pour toute nouvelle construction de maison. Ces investissements sont rentabilisés au bout de quelques années, car le prix de l'eau ne cesse d'augmenter.

Arroser correctement: Arrosez de manière ciblée tôt le matin ou tard le soir afin de minimiser l'évaporation.

Ameublement et mulching: Lors de l'ameublement, les capillaires du sol sont interrompus, ce qui permet à l'eau provenant des couches profondes du sol de remonter et de s'évaporer. Le mulching, par ex. avec des tontes de gazon, permet également d'éviter le dessèchement.

Tondre moins souvent: Le gazon tondu court est plus sensible à la sécheresse.

Aménagement de jardins résistant au climat: Au lieu de plantes qui ont besoin de beaucoup d'eau (par ex. des hortensias), il est préférable de choisir des espèces résistantes à la sécheresse, comme la lavande, la sauge, la sarriette ou la verveine, etc.

Penser aux animaux: Les abreuvoirs pour oiseaux et insectes aident les animaux du jardin. À cet égard, un sous-pot de fleurs avec de l'eau et des pierres à l'intérieur font bien l'affaire. Veuillez le mettre en hauteur, sinon les oiseaux seraient une proie facile pour les animaux domestiques.

Prévenir les incendies de forêt: Ne fumez pas dans la nature et ne garez pas votre voiture dans une prairie, sur un chemin forestier ou en lisière de forêt. Les pièces chaudes du véhicule (par ex. le système d'échappement) peuvent mettre le feu à des herbes sèches ou au sol de la forêt.

Le changement climatique est un défi mondial, mais chaque contribution individuelle compte. Si nous apprenons à gérer la sécheresse croissante de façon plus consciencieuse, nous pourrions au moins en atténuer les conséquences■



Etat des lieux de la situation financière de l'assurance-maladie

Le déficit se confirme

Le 21 mai 2025 s'est tenue la réunion de printemps de la quadripartite, qui réunit les représentants du gouvernement, les partenaires sociaux, l'AMMD (Association des médecins et médecins-dentistes) ainsi que les prestataires de santé. A cette occasion a été fait le point sur la situation financière de l'assurance maladie-maternité. La dégradation des finances se confirme.

L'assurance-maladie a clôturé pour l'année 2024 avec un déficit de 25,8 millions d'euros. Pour l'année 2025, un déficit de 132,6 millions d'euros est à prévoir, malgré le fait qu'on observe un chiffre en légère amélioration par rapport aux prévisions annoncées lors de la quadripartite d'automne de l'an passé.

Le principal enjeu demeure les dépenses, dont la croissance importante dépasse largement celle des recettes.

Les dernières prévisions présentées lors de la quadripartite du 21 mai font état d'un déficit cumulé avoisinant le milliard d'euros pour la période 2025-2028. À évolution constante, l'obligation légale de maintenir un fonds de roulement équivalent à 10% des dépenses courantes ne pourra plus être respectée dès l'année 2027 et la réserve financière de l'assurance maladie-maternité serait intégralement épuisée fin 2028.

Déjà lors de la quadripartite de novembre dernier, les syndicats avaient souligné l'urgence de réagir et d'adopter des mesures concrètes contre cette tendance.

A l'exception de la mise en place de deux groupes de travail, de nombreuses réunions et de discussions, rien de significatif n'a été enregistré à ce jour

Les représentants de l'OGBL et du LCGB sont intervenus à maintes reprises en présentant des propositions concrètes pour remédier à la situation.

La position de la ministre interroge: les échanges s'éternisent sans qu'aucune orientation claire ne soit formulée, ni que la ministre semble être disposée à prendre les décisions qui s'imposent.

Par ailleurs, l'OGBL et le LCGB constatent que la CNS finance des dépenses qui devraient relever du budget de l'État et non de celui de la CNS, comme

notamment la prise en charge du congé de maternité avec remboursement des pertes encourues depuis 2011, la prise en charge par l'État des frais administratifs etc.

Dans ce contexte, les syndicats revendiquent depuis plusieurs mois de séparer les investissements relevant de la compétence de l'État et ceux qui incombent à l'assurance maladie et maternité. A ce jour, rien n'a été entrepris hormis de longues discussions.

Lors de la quadripartite de mai 2025, les représentants de l'OGBL et du LCGB ont eu l'impression que le ministre des Finances n'était pas informé jusqu'alors des propositions syndicales.

La ministre semble miser sur le facteur temps dans ce dossier et ce malgré des discussions à répétition avec les partenaires sociaux et le constat que les premiers transferts du budget de l'État vers la CNS devraient pourtant être engagés dès cette année. A défaut, une hausse des cotisations deviendra rapidement inévitable et le gouvernement menace même d'envisager une réduction des prestations.

Une alternative consisterait à réfléchir à un dé plafonnement des cotisations dans un esprit de solidarité et de justice sociale. Ce dossier est loin d'être clos ■



↑
Carlos Pereira
Membre du Bureau
exécutif



↑
Pitt Bach
Membre du Bureau
exécutif



Faire de la transformation socio-écologique une priorité politique

L'OGBL, le LCGB, la CSL et le Mouvement Ecologique ont présenté le 6 juin leur prise de position commune dans le cadre de l'élaboration du Plan social pour le climat du Luxembourg (PSC).

Les signataires appellent à une transition socio-écologique qui protège les ménages vulnérables, garantit l'accès à l'énergie et à la mobilité pour tous, et assure une répartition équitable des efforts.

L'OGBL, le LCGB, la CSL et le Mouvement Ecologique constatent que la transition socio-écologique, l'un des plus grands défis de notre époque, ne constitue malheureusement pas encore une priorité politique au Luxembourg. Le principal défaut de la politique énergétique et climatique luxembourgeoise, également d'un point de vue social, peut être décrit de la façon suivante:

- Dans la pratique, les mesures d'aide existantes ne profitent souvent pas aux personnes à faibles revenus, que ce soit en raison d'un manque de moyens propres, de conditions de location ou de contraintes liées au logement.
- En même temps, il manque des programmes ciblés et facilement accessibles qui soutiennent ces ménages de manière systématique et efficace.

Les personnes à faibles revenus ne sont précisément pas les principales responsables de la crise environnementale et climatique, bien au contraire: elles souffrent particulièrement de la crise climatique et de la perte de biodiversité. Selon les calculs du STATEC sur le pouvoir d'achat des ménages et la précarité énergétique, les dépenses énergétiques représentent une part nettement plus importante du budget de ces ménages à faibles revenus.

Il en résulte une mission politique claire: les responsables politiques doivent aujourd'hui prendre des décisions qui responsabilisent spécifiquement les groupes de population qui contribuent de manière disproportionnée à la crise climatique. Des directives, des réglementations et des limites claires sont indispensables à cet égard.

La protection du climat ne doit toutefois pas entraîner de fracture sociale, mais être considérée comme une opportunité pour plus de justice.

L'UE a déjà franchi une étape importante vers une transition énergétique socialement équitable en donnant un nouvel élan: tous les États membres sont invités à élaborer un «Plan social pour le climat» (PSC) d'ici 2025. Au Luxembourg, un premier projet de «Plan social pour le climat» a été présenté du 25 mars au 30 avril dans le cadre d'une consultation publique.

La Chambre des salariés (CSL), l'OGBL, le LCGB et le Mouvement Ecologique ont saisi cette occasion pour soumettre une position commune de 21 pages.

Ensemble, ils sont fermement convaincus que la justice écologique et la justice sociale sont indissociables. Le gouvernement actuel doit redoubler d'efforts pour promouvoir une politique climatique socialement équitable. Le PSC est un élément central pour l'élaboration rapide d'une stratégie nationale globale en faveur de la transformation socio-

La CSL, l'OGBL, le LCGB et le Mouvement Ecologique présentent des propositions d'amélioration concrètes et essentielles, tant en ce qui concerne le PSC lui-même qu'en matière de stratégie sociale climatique plus ambitieuse:

→ Il faut mettre à disposition des moyens financiers suffisants pour la transition socio-écologique, bien au-delà de ceux prévus par l'UE.

→ L'élaboration d'un PSC doit s'appuyer sur des faits: il convient d'analyser la situation actuelle des ménages et de définir les groupes cibles. Quels sont les ménages déjà fortement touchés par la transition? Dans quelles conditions vivent-ils (par exemple, isolation des logements, part des coûts énergétiques dans le revenu)? Quels ménages et combien de personnes doivent pouvoir bénéficier des programmes? Quelle contribution doit être apportée à la réduction des émissions de CO₂? Ces scénarios et calculs doivent servir de base à la hiérarchisation et à la priorisation des mesures. Pour élaborer une stratégie globale, les



acteurs concernés, en particulier les prestataires de services sociaux et le STATEC, doivent définir ensemble les données supplémentaires nécessaires à une analyse rapide fondée sur des faits.

→ **Le plan social pour le climat devrait s'inscrire dans une stratégie globale de transition socio-écologique et répondre aux critères suivants:**

- une hiérarchie claire des mesures;
- une évaluation de l'efficacité des instruments existants afin d'identifier et de lever les obstacles à leur mise en œuvre;
- une hiérarchisation claire des mesures les plus importantes.

Il reste indispensable d'atténuer efficacement les effets fortement régressifs de la fiscalité environnementale par des mesures sociales compensatoires ciblées. L'objectif doit être d'atténuer les répercussions sur les ménages particulièrement vulnérables et de les protéger contre la précarité énergétique. C'est la seule façon de permettre une transition équitable, socialement acceptable et écologique.

Il convient donc de renforcer le crédit d'impôt CO₂ jusqu'à ce que la perte de recettes fiscales résultant de ces paiements compensatoires corresponde à au moins 50 % des recettes de la taxe sur le CO₂.

Compte tenu des nombreux changements récents



au niveau européen, qui laissent présager de nouvelles hausses du prix du CO₂ par tonne, la CSL, l'OGBL, le LCGB et le Mouvement Ecologique demandent également au gouvernement de réaliser une analyse approfondie des effets régressifs de cette évolution des prix sur le pouvoir d'achat des ménages vulnérables■

A woman with her hair in a ponytail, wearing a white jacket and a red necklace, is speaking into a microphone at a podium. She has her hand on her chest. In the background, other people are visible, including a man with a beard and a woman with sunglasses. A bouquet of red and white flowers is in the foreground.

**Retour sur le discours
du 1^{er} mai de la
présidente de l'OGBL**



C'est sur le parvis de l'abbaye de Neumünster, au Grund à Luxembourg, que l'OGBL avait à nouveau donné rendez-vous cette année pour le discours du 1^{er} mai de la présidente de l'OGBL. Un discours qui était attendu, notamment en raison du contexte politique tendu, évidemment en raison de la remise en cause inédite des acquis et droits sociaux par le gouvernement actuel.

La présidente de l'OGBL, Nora Back, a toutefois tenu à ouvrir son discours du 1^{er} mai sur les questions internationales et notamment la question de la paix. Alors que les conflits militaires se multiplient sur la planète, la présidente de l'OGBL a plaidé pour la recherche de solutions diplomatiques et le respect des organisations internationales, rappelant notamment que les premières victimes des guerres sont toujours les travailleurs.

«Nous défendons évidemment l'idée d'une Europe souveraine, forte et démocratique. Mais nous ne pouvons pas accepter: que nos ressources militaires soient doublées du jour au lendemain, que les actions des entreprises d'armement s'envolent soudainement, que nous nous endettions fortement tout d'un coup pour des dépenses militaires, alors que pendant des décennies, on nous a dit que s'endetter pour investir dans nos infrastructures et dans notre Etat social, dans le logement, dans les écoles et dans la protection de l'environnement nous mènerait à la ruine.», a également expliqué la présidente de l'OGBL.





Avant de passer en revue les différents dossiers qui opposent le camp syndical au gouvernement, pour la première fois de l'histoire de l'OGBL, Nora Back a également tenu à souhaiter au LCGB un beau 1^{er} mai (notons que le président du LCGB a fait de même lors de son discours qui se tenait presque simultanément à Remich). Depuis octobre dernier, l'OGBL et le LCGB collaborent en effet très étroitement. «Dans une période où nous sommes si virulemment attaqués par la politique et le patronat, c'est une nécessité, c'est notre responsabilité, de ne pas nous laisser diviser et de lutter ensemble. Le front syndical fait peur à nos adversaires du patronat et de la politique – et cela démontre précisément que cette voie est la bonne, la seule.», a indiqué Nora Back.

Si le Premier ministre n'avait pas encore fait son annonce concernant la réforme des pensions, les attaques pro-patronales du gouvernement s'étaient néanmoins déjà accumulées depuis plusieurs mois et les inquiétudes concernant la réforme des pensions à venir étaient déjà grandes.

«Nous vivons dans un pays où certaines personnes accumulent des milliards, alors que d'autres ne savent pas comment elles pourront payer la prochaine facture d'électricité. Nous travaillons, jour après jour dans les soins, dans la construction, dans les usines, dans les écoles, dans les banques et dans des bureaux, y sacrifions notre temps de vie, nos nerfs et partiellement notre santé. Et on nous dit malgré tout: Soyez contents. Soyez reconnaissants. Le droit du travail est trop rigide. Vos salaires sont trop élevés. Vous ne travaillez pas assez. Vos pensions





sont trop élevées. Vous ne travaillez pas assez longtemps. Vous êtes trop souvent malades. Le modèle social luxembourgeois veut dire: on bavarde et le CEO décide. Les syndicats dérangent. Manifester est dangereux, les drapeaux sont potentiellement des armes. On ne veut pas voir la pauvreté, c'est pourquoi on chasse les pauvres. La protection du climat gêne la compétitivité, c'est pourquoi on reste en-deçà des objectifs. Les droits des femmes sont importants et en tant que politiciens on aime bien se montrer à la grève des femmes, mais elles sont tout de suite moins importantes quand il est question d'horaires de travail et de pensions. Cela suffit maintenant. Stop à cette politique gouvernementale! Nous avons besoin maintenant de plus de démocratie, de plus de justice sociale et de plus de solidarité», a ainsi lancé Nora Back, appelant dans la foulée à se mobiliser pour la manifestation du 28 juin.

Dans un discours fleuve, la présidente de l'OGBL est revenue en détails sur les différentes attaques en cours — conventions collectives, temps de travail, travail dominical et heures d'ouverture dans le commerce, droits des délégations du personnel, droit de manifester — mais aussi sur les dossiers dont les futures annonces du gouvernement étaient à craindre — pensions, assurance maladie — et les dossiers qui devraient être prioritaires pour le gouvernement, mais où rien ne se passe — justice fiscale, augmentation du salaire social minimum, discriminations des frontaliers, logement, protection du



climat et de l'environnement, crise dans le secteur de l'industrie.

«Le gouvernement Frieden a décidé d'attaquer le modèle social luxembourgeois tel qu'il a fonctionné jusqu'à présent, avec une brutalité comme nous ne l'avons jamais connue», a averti Nora Back.

L'enregistrement vidéo du discours du 1^{er} mai de la présidente de l'OGBL est disponible sur la chaîne YouTube de l'OGBL.



Le 1^{er} mai, il fallait être au Grund!

Concerts, spectacles, ateliers pour enfants, expositions, gastronomie: comme tous les ans, l'OGBL a organisé le 1^{er} mai dernier en collaboration avec l'abbaye de Neumünster sa traditionnelle Fête du Travail et des Cultures. Plusieurs milliers de personnes venant de toutes les couches de la population, d'origines et de nationalités différentes se sont ainsi retrouvés au Grund en ce jour des travailleurs pour profiter d'une large offre gastronomique et d'un programme culturel, comme toujours de très haute qualité où jeunes et moins jeunes y ont trouvé leur compte. Le tout dans un esprit festif!





L'OGBL obtient pour la 1^{ère} fois un siège chez les chargés de cours

Quelques changements ont eu lieu cette fois-ci lors des élections à la Chambre des fonctionnaires et employés publics: au lieu de 27 sièges, il y en avait cette fois 29 à pourvoir. Ainsi, il y avait pour la première fois une catégorie d'élection spécifique pour les fonctionnaires d'État de la carrière A2 (groupe 2) ainsi que pour les chargés de cours de l'enseignement primaire et secondaire (groupe 8).

Comme il n'était plus possible cette fois-ci, contrairement à 2020, de présenter une liste unique avec des dénominations différentes, l'OGBL s'est présenté dans les groupes du personnel enseignant comme «Liste 10 - SEW/OGBL» et dans les autres groupes comme «Liste 9 - OGBL/Landesverband».

L'OGBL a également obtenu un siège dans le nouveau groupe des chargés de cours. La liste 10 du SEW/OGBL a obtenu 2038 voix, ce qui correspond à 59,16%. Notre liste s'est donc clairement imposée face à la CGFP, qui a obtenu 1407 voix (40,84%). L'association des chargés de cours du Secondaire, l'ACEN, ne s'est plus présenté.

Voilà sans aucun doute le résultat de l'engagement de longue date du FNCTTFEL-Landesverband et du SEW/OGBL pour les intérêts professionnels des chargés de cours.

Nous félicitons Isabelle Bichler (membre effectif) ainsi que Sébastien Donjon (membre suppléant) pour leur entrée à la Chambre des fonctionnaires et employés publics!



Isabelle Bichler & Sébastien Donjon

La liste 9 OGBL/Landesverband a également obtenu un siège, à savoir dans le groupe 9 des fonctionnaires et employés communaux. L'OGBL/Landesverband a obtenu 20,07%, soit une augmentation de 1,16% par rapport à 2020. Yves Dondlinger a été élu membre effectif de la chambre professionnelle et Alain Bonifas membre suppléant.



Yves Dondlinger & Alain Bonifas

— L'OGBL félicite les membres élus et les suppléants dans la nouvelle Chambre!

Contrairement à 2020, l'OGBL s'est également présenté cette fois-ci dans les carrières B (groupe 3) et les carrières C/D (groupe 4). Il a obtenu 9,9% dans les carrières moyennes et 7,65% dans les carrières inférieures. Même si cela n'a pas suffi pour obtenir un siège, il s'agit dans les deux groupes du meilleur résultat que l'OGBL a pu obtenir jusqu'à présent.

Dans le groupe 5 (enseignement secondaire), le SEW/OGBL a également nettement progressé. La liste 10 a obtenu 2487 voix, ce qui correspond à 19,71%, une augmentation de 3,29% par rapport à 2020. C'est le meilleur résultat historique pour le SEW/OGBL et également le résultat de son travail actif sur le terrain. Une progression considérable, surtout si l'on considère que le SEW/OGBL représentait encore moins de 10% des voix en 2010.

Les deux sièges reviennent toutefois à la FEDUSE/CGFP, qui progresse également avec 61,91%. L'ancienne puissante APESS (12,2%) et sa branche AGESS (6,17%) ne jouent plus aucun rôle et obtiennent

ensemble moins de voix que la liste du SEW/OGBL.

Dans le groupe 6 (enseignement fondamental), le SEW/OGBL n'a pas pu maintenir son résultat record de 2020 et obtient 4848 voix, soit 26,89%, ce qui le ramène à peu près au niveau de 2015. Les deux sièges reviennent au SNE/CGFP.

L'OGBL ne s'est pas présenté cette fois-ci dans la carrière A1 (groupe 1) (sans les enseignants du secondaire), où il était cette fois particulièrement difficile de trouver des candidats. Des candidats potentiels nous ont également rapporté que des pressions ont été exercées sur eux pour qu'ils ne se présentent pas sur une liste OGBL.

Il est toutefois scandaleux que la liste de l'OGBL/Landesverband chez les employés de l'Etat (sans les chargés de cours) dans le groupe 7 n'ait pas été acceptée. Le dépôt de cette liste a été refusé parce qu'un candidat et une proposante ne figuraient pas sur la liste électorale des employés de l'Etat, mais sur celle des chargés de cours. Or, dans les deux cas, il ne s'agissait pas de chargés de cours, mais d'éducateurs diplômés! L'erreur se situait donc clairement au niveau des listes électorales du Ministère! Ainsi, tous les employés de l'État du groupe 7 ont été privés de leur chance d'exprimer leur volonté électorale. Les trois sièges ont été attribués d'office à la CGFP, sans que des élections aient lieu.

Malgré ces problèmes, les élections à la Chambre des fonctionnaires et employés publics témoignent de la lente mais constante progression de l'OGBL dans la Fonction publique. Les listes 9 et 10 comptaient au total 42 candidats, contre 24 en 2020. Avec les employés, le nombre aurait même atteint 48!

Les listes du SEW/OGBL et de l'OGBL/Landesverband ont obtenu un total de 26 807 voix, également une nette augmentation par rapport à 2020, où les listes OGBL avaient obtenu 14 936 voix. Malheureusement, cela ne change rien au nombre de sièges, on en reste à 2 membres effectifs dans une chambre qui, par ailleurs, se compose exclusivement de représentants de la CGFP et de la FGFC. Mais, comme dit le proverbe: goutte à goutte, l'eau creuse la pierre■



Fédéric Krier

Responsable du département de la Fonction publique

Pas de muselière pour les syndicats sectoriels de la Fonction publique!



**Loin de l'opinion publique,
le gouvernement nie désormais
aux syndicats sectoriels
de fonctionnaires et d'employés
du secteur public le droit à la
liberté syndicale.**

Inlassablement, le gouvernement étend son attaque contre le modèle luxembourgeois de dialogue social et donc contre les acquis sociaux obtenus de haute lutte au cours des dernières décennies. Cela ne se limite pas du tout au secteur privé et au litige non résolu depuis octobre 2024 sur les conventions collectives. Dans le secteur public également, le dialogue social est attaqué.

Loin de l'opinion publique, le gouvernement nie désormais aux syndicats sectoriels de fonctionnaires et d'employés du secteur public le droit à la liberté syndicale.

Dans le cadre d'une procédure pendante devant la Cour administrative, le gouvernement affirme que les syndicats reconnus comme représentation du personnel par arrêté ministériel n'ont pas le droit de s'exprimer publiquement en cas de litige. Ceux-ci n'auraient pas le droit d'émettre des avis sur des projets de loi, de s'exprimer sur des questions de politique générale, même si celles-ci concernent directement leurs membres. Il est remis en question que ces syndicats reconnus comme représentation du personnel puissent soumettre des litiges à la commission de conciliation de la fonction publique.

De manière générale, le gouvernement souligne que les représentations du personnel n'ont pas vocation à faire du syndicalisme. Elles sont réduites à une fonction purement consultative vis-à-vis de la direction de l'administration concernée.

Il s'agit là d'une rupture totale avec la pratique des dernières décennies.

L'OGBL, qui a conclu des accords de coopération avec plusieurs associations de la Fonction publique, s'oppose résolument à cette attaque effrontée du gouvernement contre les droits fondamentaux généraux, qui sont par ailleurs inscrits dans la Constitution et dans des conventions internationales de l'Organisation internationale du travail qui lient le Luxembourg.

Pour cette raison, l'OGBL a adressé une demande d'aide urgente à l'Organisation internationale du travail.

Les droits des travailleurs en Europe ont atteint leur «pire niveau» depuis dix ans

Les droits des travailleurs en Europe sont à leur «pire niveau» depuis au moins une décennie en raison de la répression gouvernementale du droit de grève et du démantèlement des syndicats par les employeurs, selon l'indice annuel Global Rights Index publié début juin par la Confédération syndicale internationale (CSI).

Les violations des droits des travailleurs en Europe étaient classées comme «sporadiques» lorsque l'indice a été compilé pour la première fois par la CSI en 2014. Mais l'Europe est désormais considérée comme un «récidiviste» après la plus forte baisse observée dans toutes les régions du monde au cours des dix dernières années, comme le souligne la Confédération européenne des syndicats (CES). Selon l'indice:

- 41 % des pays d'Europe ont violé le droit de créer un syndicat et d'y adhérer.
- 37 % des pays d'Europe ont empêché l'enregistrement des syndicats.
- 54 % des pays d'Europe ont refusé aux travailleurs l'accès à la justice.
- 17 % des pays d'Europe ont restreint la liberté d'expression et de réunion.
- 32 % des pays européens ont arrêté et détenu des travailleurs.
- Les travailleurs ont été victimes d'attaques violentes dans 17 % des pays d'Europe.

Le rapport souligne que la montée des partis et mouvements politiques d'extrême-droite en Europe a accru le risque d'une nouvelle érosion des droits des travailleurs et des syndicats, citant des lois anti-grève en Finlande et en Italie.

Mais le mouvement de déréglementation mené par les politiciens «démocratiques» risque également d'aggraver la situation. La Commission européenne propose actuellement un «28^e régime» qui supprimerait la protection du droit du travail et des conventions collectives pour les travailleurs de certaines entreprises.

La Confédération européenne des syndicats demande ainsi à la Commission de présenter d'urgence un paquet d'emplois de qualité comprenant une législation qui renforcera les droits en Europe, y compris de nouvelles règles sur les marchés publics

qui garantissent que l'argent public va aux entreprises qui respectent les conventions collectives.

Selon la secrétaire générale de la CES, Esther Lynch, «les politiciens et les employeurs devraient avoir honte que l'Europe ait connu le plus grand déclin des droits des travailleurs dans le monde au cours de la dernière décennie. Ce rapport montre une fois de plus que les politiciens d'extrême-droite prennent des décisions qui aggravent la vie des travailleurs lorsqu'ils sont au pouvoir, quelles que soient leurs promesses dans l'opposition. Mais les politiciens démocratiques doivent également cesser d'être complices de la dégradation des droits qui ont fait de l'Europe le meilleur endroit où vivre et travailler dans le monde.

La Commission européenne doit mettre fin à son plan visant à saper le droit du travail et les conventions collectives au nom de la déréglementation. Et il est clair que nous devons de toute urgence renforcer les droits des travailleurs — et non pas nous laisser intimider par Donald Trump ou par des milliardaires de la tech pour nous débarrasser de notre modèle social européen qui a fait ses preuves.»■



L'OGBL à la première réunion plénière du CESGR sous présidence wallonne

Le 8 avril dernier s'est tenue la première réunion plénière du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) sous la présidence de la Wallonie. Cette rencontre s'est déroulée dans un esprit de dialogue et de collaboration entre les partenaires économiques et sociaux des différentes composantes de la Grande Région. Une délégation de l'OGBL y a participé activement. Composée de Véronique Eischen, Pitt Bach, Adrien Nuijten, James Marsh, Christian Simon-Lacroix, René Birgen, Michael Jacquemin et Manon Meiresonne, elle représentait la voix des travailleurs luxembourgeois. Leur présence traduit un engagement fort de l'OGBL à faire entendre les préoccupations des salariés dans un espace où les enjeux sociaux et économiques dépassent les frontières nationales. La Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) était également représentée, en la personne de Carlo Frising, directeur adjoint de la CSL, et du juriste Michel Di Felice.

La Grande Région constitue un bassin de vie et d'emploi partagé par des centaines de milliers de personnes, dont de nombreux frontaliers travaillant au Luxembourg. Dans ce contexte, la participation syndicale au sein d'une instance comme le CESGR est bien plus que nécessaire, particulièrement dans le contexte politique et social actuel ultra-libéral. Pour l'OGBL, s'investir dans ces travaux, c'est défendre concrètement les intérêts des travailleuses et travailleurs, qu'ils soient résidents ou frontaliers.

C'est également œuvrer à une véritable convergence sociale vers le haut, en revendiquant des normes de travail dignes, des salaires équitables et une reconnaissance plus fluide des qualifications au-delà des frontières.

La présence de l'OGBL au CESGR permet aussi d'influencer les politiques publiques à l'échelle régionale et européenne, qu'il s'agisse de mobilité, d'économie, de santé, d'emploi, de jeunesse, de formation ou encore des enjeux liés aux inégalités sociales, à la transition numérique, écologique et à l'impact croissant de l'intelligence artificielle. C'est enfin la preuve d'un syndicalisme ancré dans la réalité du terrain, en prise directe avec les besoins quotidiens des salariés de la Grande Région.

Les représentants de l'OGBL continueront à prendre part activement aux différents groupes de travail du CESGR, notamment ceux portant sur l'économie, les transports et la mobilité, l'emploi et les conditions de travail, ainsi que la santé. Par cette implication concrète, l'OGBL réaffirme sa volonté de défendre ses valeurs dans une démarche transfrontalière résolument tournée vers une Europe progressiste. Une Europe qui reconnaît et valorise la richesse sociale et culturelle de ses territoires, et dans laquelle la Grande Région ne se réduit pas à un simple espace économique, mais devient un véritable espace de justice sociale ■



CCT SIGNÉES

Société Nationale de Circulation Automobile (SNCA)

125 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.06.2025- 31.05.2028

Augmentations: Augmentation linéaire des salaires («Punktwerterhöhung») de 1,5% au 1^{er} janvier 2026, au 1^{er} janvier 2027 et au 1^{er} janvier 2028 / Augmentation de l'allocation de vêtement de 125 à 175 Euros



Orange Communications

160 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 1/5)

Durée de la CCT: 01.05.2025-30.04.2028

Chèques-repas: augmentation des chèques repas en deux tranches: 1^{er} mai 2025 et une deuxième tranche en 2026

Astreintes: augmentation des montants de compensation des astreintes et/ou semaines «on call»

Congés: augmentation du nombre de jours de congés en cas de PACS, de décès d'un enfant, ou encore le congé d'aidant / ajout d'une journée de congé rémunéré par an pour participer à une formation en développement personnel

Autres: remises supplémentaires sur le matériel acheté / augmentation des montants des chèques cadeaux en fonction de l'ancienneté



Webasto

500 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 6/10)

Durée de la CCT: 01.07.2024-31.12.2026

Primes: les salariés reçoivent une prime à l'occasion de la signature de la CCT de 1200 euros (brut), répartie en 700 euros en juillet 2025 et 500 euros en juillet 2026. Les collègues partant à la retraite avant juillet 2026 en bénéficieront également

Congés: augmentation progressive du congé annuel, passant de 26 à 28 jours à partir de 2025, puis à 30 jours à partir de 2026

Indemnité kilométrique: remboursement des frais de déplacement jusqu'à une distance de 200 km par jour.

Temps de travail: en plus de la semaine de 40 heures, des modèles de travail flexibles seront introduits, incluant la possibilité de congé sabbatique

Autres: mise en place de trois campagnes portant sur la communication, la santé et le travail d'équipe sans que les conditions de réussite ne soient liées à des indicateurs de performance

Worldline Financial Services (Europe) S.A. et Worldline Europe SA

250 salariés

Syndicat Secteur financier (délégués OGBL: 6/6)

Durée de la CCT: 01.01.2025-31.12.2026

Augmentations: augmentations salariales linéaires de +0,6% en 2025 et de 0,6% en 2026 pour les groupes 1 à 4

Autres: ajout de 30 min à la plage fixe de l'horaire mobile pour une arrivée le matin entre 6h45 et 9h30 / renforcement du droit à la déconnexion / intégration du télétravail dans la CCT



Tontarelli Lux S.A.

250 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 6/6)

Durée de la CCT: 01.01.2025 - 31.12.2027

Salaires: augmentation de la grille de salaires de 2,5% / amélioration du calcul pour le paiement du 13^e mois / augmentation de la majoration pour le travail de nuit

Chèques-repas: augmentation de la valeur des chèques repas

Primes: introduction d'une prime d'ancienneté

Presta Cylinders

115 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.06.2025 – 31.05.2028

Rémunération: augmentation échelonnée de 2% de la masse salariale globale / augmentation du pécule de vacances (140 euros supplémentaires par tranche d'ancienneté)

Primes: revalorisation de la prime d'évaluation de 1000 à 1500 euros / revalorisation de la prime régularité / revalorisation des primes pour naissance et mariage

Congé: octroi de jours de congé supplémentaires en fonction de l'âge des salariés (à partir de 50,55 et 60 ans) correspondant jusqu'à 6 jours supplémentaires



Secteur du nettoyage des bâtiments

14 000 salariés

Syndicat Nettoyage (délégués OGBL: 81/162)

Durée de la CCT: 01.05.2025 - 30.04.2028

Augmentations: augmentations salariales linéaires totalisant 2,7% sur l'ensemble de la période

Congés: un jour de congé supplémentaire lié à l'ancienneté



Les employés des CFL en ont assez



Le 11 juin 2025, le syndicat Chemins de fer a organisé pour la première fois un piquet de protestation dirigé contre la direction, car ces derniers temps le dialogue social reste de plus en plus sur le carreau.

La grande participation du personnel à l'action a montré que le mécontentement des agents CFL ne cesse de croître. Mais l'action a également montré que les gens soutiennent massivement notre travail syndical et nous accordent leur confiance.

Près de 500 agents se sont retrouvés à 9h30 devant le bâtiment administratif de la direction des CFL pour manifester leur mécontentement.

Dans son introduction, le président du syndicat Chemins de fer, Georges Melchers, a évoqué les problèmes qui existent actuellement aux CFL. Les thèmes abordés ont été la suppression des tours dits de «galop», les entretiens individuels, l'IG 15 (service d'astreinte), la reconnaissance du diplôme BTS, la prime opérationnelle, les examens de promotion ainsi que le dialogue social qui n'existe plus.

En ce qui concerne la suppression des tours de galop, il a remercié les CFL d'être finalement parvenus à une prise de conscience et de mettre en œuvre la solution 6-9-9 que nous avons proposée. Le mérite en revient à notre travail syndical, puisque

nous avons eu un entretien préalable au ministère de la Mobilité et des Travaux publics, où nous avons notamment exposé une nouvelle fois notre point de vue. A cette occasion, nous avons également évoqué l'enquête que nous avons initiée auprès des collaborateurs concernés, enquête au cours de laquelle 90% d'entre eux s'étaient prononcés en faveur de la solution 6-9-9, alors que les CFL souhaitaient malgré tout s'en tenir à la solution 3x8. Mais le piquet de protestation annoncé a certainement aussi contribué à ce succès. Il est certain que ce succès n'est pas dû au Syprolux - même si c'est ainsi que les CFL ont voulu le vendre aux collaborateurs le 6 juin.



↑
Josy Bourgraff
Secrétaire



David Arlé, président du département CFL du syndicat Chemins de fer, a informé les participants de nos revendications. Nous demandons entre autres la revalorisation des carrières I, M, A et S ainsi que la possibilité pour chaque collaborateur de passer l'examen de promotion sans devoir ensuite changer de poste.

D'autres sujets ont été abordés comme la prime d'astreinte (IG 15), au sujet de laquelle notre syndicat avait soumis un catalogue de revendications aux CFL fin 2024, mais les CFL ne se sont guère prononcés jusqu'à présent, ainsi que le dossier de la reconnaissance du diplôme de BTS. Nous attendons depuis un an une réponse des CFL à ce sujet.

Enfin, le thème du manque de personnel au sein des CFL a été abordé et la question a été posée de savoir pourquoi, de nos jours, les emplois au sein de l'Etat, d'une commune ou de la police sont plus appréciés que ceux des CFL. La prime opérationnelle ne contribuera certainement pas à résoudre ce problème.

Le dernier orateur, Frédéric Krier, secrétaire central de l'OGBL et à ce titre responsable du syndicat Chemins de Fer, a expliqué aux participants pourquoi il est si important de participer à la grande manifestation de protestation organisée le 28 juin par l'OGBL en collaboration avec le LCGB.



Piquet de protestation devant le siège Arcelormittal prépare une casse sociale: le Comité d'entreprise européen réplique!



Le comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal, dont l'OGBL est membre et qui représente plus de 130 000 salariés du groupe à travers l'Europe, a organisé le 21 mai dernier un piquet de protestation devant le siège social d'ArcelorMittal à Luxembourg, après le mépris flagrant pour le dialogue social manifesté par la direction. Face à un projet de délocalisation massif des fonctions support vers l'Inde, avec près de 2 000 emplois européens menacés, la direction persiste dans une stratégie opaque, auto-ritaire et destructrice.

Malgré les demandes répétées des représentants du personnel, la direction refuse de fournir les informations indispensables à une véritable consultation, se contentant de présentations vagues, incomplètes et orientées. C'est une insulte au rôle des instances représentatives du personnel, mais surtout un affront aux travailleuses et travailleurs qui font vivre ce groupe industriel au quotidien.

Le Comité d'Entreprise Européen dénonce une manœuvre brutale, motivée par une logique purement financière, déconnectée de toute responsabilité sociale ou territoriale. Ce projet n'est ni mûri, ni justifié, ni acceptable.

Un sabotage industriel au pire moment! Il ne faut surtout pas supprimer des emplois maintenant, à la veille d'une reprise attendue du marché!

Ce serait un non-sens économique, voire un acte d'auto-sabotage. En effet, la Commission européenne a annoncé en mars 2025 un plan de soutien à l'acier européen, incluant une limitation des importations à 15 % de la demande et un renforcement du mécanisme de taxation carbone aux frontières. Ce nouveau cadre, en cours de mise en œuvre, vise à rétablir une dynamique positive dans les mois à venir, en protégeant le secteur et en restaurant la confiance des industriels.

Dans ce contexte, ArcelorMittal devrait se préparer à reconquérir des parts de marché. Or, en supprimant des postes clés et en se privant de compétences humaines précieuses, le groupe risque de saboter sa propre capacité de relance. Ce serait une erreur stratégique majeure.

L'Europe mérite mieux que des multinationales qui pillent ses savoir-faire et liquident ses emplois.

ArcelorMittal bénéficie d'aides publiques, de subventions à la décarbonation, de soutien politique. En retour, le groupe sape l'emploi, vide les sites de leurs fonctions stratégiques et piétine les règles européennes sur l'information-consultation. C'est un scandale!

Les syndicats représentés au sein d'ArcelorMittal appellent à une mobilisation large:

- **Nous saisissons les autorités européennes** pour dénoncer ces pratiques indignes d'un groupe prétendument responsable.
- **Nous exigeons la convocation immédiate du Comité de dialogue social sectoriel**, pour discuter de la stratégie industrielle d'ArcelorMittal en Europe: emploi, avenir des sites, transition énergétique.
- **Nous demandons la suspension immédiate du processus de délocalisation, qui est déjà en cours sur certains sites**, tant que toutes les informations nécessaires n'auront pas été fournies et qu'un véritable dialogue social n'aura pas été engagé.

Le Comité d'entreprise européen n'oublie pas que derrière chaque euro économisé ce sont des femmes, des hommes, des familles qui sont touchées. Le Comité d'entreprise européen appelle les salariés, les syndicats, les élus et les citoyens à refuser la fatalité■

Liberty Steel Dudelange

La mort silencieuse d'un site et la perte dramatique de 150 emplois

Le groupe turc Tosyali a confirmé le 7 mai dernier qu'il se retirait du processus de reprise du site de Liberty Steel à Dudelange. Cette annonce a été un coup de massue pour les 150 salariés de Liberty Steel qui, pendant des semaines et des mois, se sont vu promettre monts et merveilles dans le cadre d'une reprise des activités, du maintien de tous les emplois et d'un projet industriel sérieux.

Le retrait du groupe Tosyali a été le coup de grâce pour le moral des salariés et de leurs familles qui, du jour au lendemain, ont vu tous leurs espoirs s'évaporer. Ce dernier choc résulte d'une succession de mauvaises décisions politiques et industrielles: la vente forcée d'ArcelorMittal à Liberty imposée par la Commission européenne, l'effondrement de Liberty Steel et sa faillite, et enfin l'échec du processus de vente. À chaque étape, des engagements ont été pris et à chaque fois, ils ont été trahis.

Suite à cette annonce, les syndicats OGBL et LCGB avaient demandé d'urgence une réunion avec les ministres Lex Delles et Georges Mischo ainsi qu'avec des représentants de leurs ministères respectifs, afin de trouver rapidement des solutions pour les salariés du site.

Lors de cette réunion, les ministres ont fait part de leur désarroi quant à l'issue dramatique qu'a pris le rachat de Liberty. Toutes les pistes alternatives ont été présentées et il s'est avéré qu'un nouveau repreneur, alternatif à Tosyali, n'était pas en mesure d'être trouvé à court terme au regard de la complexité d'une telle procédure.

Les différents acteurs se sont alors engagés à organiser au plus vite, en collaboration avec l'OGBL et le LCGB, l'Adem et la Fedil, un Job Day visant à faciliter au maximum pour les salariés la recherche d'un nouvel emploi, à les mettre en contact direct avec des employeurs potentiels et à expliquer à ces derniers les différents régimes d'aide publique dont ils pourraient bénéficier.

Ce Job Day a été organisé le 20 juin dernier à la Chambre de Commerce. Une trentaine d'employeurs et plus d'une centaine de salariés y étaient présents.

Il est important désormais d'avoir un suivi concret des résultats de cette initiative. Car seuls des résultats concrets d'embauches en CDI pourraient faire en sorte que cette débâcle sociale débouche au

moins sur une perspective d'avenir pour les salariés.

De leur côté, les syndicats ont fait en sorte à ce que les différentes mesures de préretraites, un outil efficace, permettent aux personnes éligibles d'en faire usage.

Une fois que tout aura été entrepris en vue de reclasser l'ensemble des salariés, il sera important de tirer les conséquences de cette affaire, aussi bien au niveau de la politique nationale et européenne, qu'au niveau législatif sachant que certaines mesures telles que l'aide au réemploi, la législation sur les faillites et la coopération transfrontalière assurances sociales ont cruellement fait défaut. Celles-ci doivent par conséquent absolument être revues afin de garantir une prise en charge sérieuse des salariés se retrouvant dans de telles situations.

Une réunion interministérielle avec les syndicats doit se tenir prochainement pour faire le point et mettre en œuvre tous les moyens disponibles afin qu'un tel drame humain et industriel ne se reproduise plus. ■



↑
Jean-Luc de Matteis
Secrétaire central



Le système touche à ses limites

Table ronde sur la pénurie de personnel dans le secteur de la santé et des services sociaux



La salle plénière de la Chambre des salariés était pleine à craquer le soir du 4 juin, car le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs avait invité à une table ronde sur la pénurie croissante de personnel qualifié dans le secteur – un sujet qui concerne directement de nombreux salariés et qui ne peut plus être ignoré depuis un bon moment.

Catherine Molitor, présidente du syndicat et déléguée du personnel au Centre Hospitalier Emile Mayrisch, Mars Di Bartolomeo, député et ancien ministre de la Santé, et Gilles Gerges, délégué du personnel chez Solina, ont participé à la table ronde. La discussion a été animée, concrète et marquée par un message clair: la situation est grave et elle ne s'améliorera pas d'elle-même.

Catherine Molitor a décrit avec insistance comment le quotidien a changé à l'hôpital. Le manque de personnel n'est plus depuis longtemps un problème passager, mais une urgence structurelle. Les nouveaux collègues ne restent souvent pas longtemps, les jeunes salariés sont rapidement dépassés et les collaborateurs de longue date travaillent en permanence à la limite de leurs capacités. Il en résulte de la frustration, de l'épuisement et le sentiment de ne pas être à la hauteur de ses propres exigences ni des besoins des patients.

Mars Di Bartolomeo a clairement indiqué que les problèmes ne sont pas nouveaux et qu'il n'y a aucune excuse pour le peu d'actions entreprises jusqu'à présent. Il a critiqué le fait que les mesures politiques s'enlisent trop souvent dans les petits détails au lieu de s'attaquer à des réformes courageuses. L'attractivité des professions de la santé et du social doit enfin devenir une priorité politique si l'on veut éviter

que le secteur ne s'effondre. Gilles Gerges a attiré l'attention sur le secteur social, où la situation est similaire. Les exigences en matière d'encadrement augmentent alors que les ressources en personnel et en structures ne suivent pas. Les employés seraient contraints d'improviser en permanence, de travailler sous une pression énorme tout en restant empathiques – une combinaison que personne ne peut assumer à long terme.

Lors de l'échange avec le public, il est apparu clairement que les salariés ne souffrent pas seulement des conditions, mais qu'ils ne se sentent pas non plus écoutés. Il y a beaucoup d'idées pour améliorer la situation, mais il manque une volonté politique et des décisions claires. Les participants ont souligné que le secteur ne devait plus être réformé, mais repensé en profondeur – dans l'intérêt des salariés comme des personnes qui ont besoin de soins et d'un soutien social de qualité.

La soirée s'est terminée dans une ambiance conviviale autour de boissons et d'amuse-bouches, mais les discussions ont continué. Pour beaucoup, cet événement n'était pas seulement un espace d'échange, mais aussi un signal de cohésion. Dans leurs remarques finales, les organisateurs ont souligné que ce n'était qu'un début. La crise du secteur est réelle et nécessite une réponse claire, tant au niveau politique que social. C'est dans cet esprit qu'a été lancé l'appel à la grande manifestation nationale du 28 juin, au cours de laquelle les travailleurs du secteur de la santé, des soins et du social sont descendus dans la rue, unis, pour faire passer un message clair: Cela ne peut pas continuer ainsi. ■

Solidaires avec les quatre délégués scandaleusement mis à pied chez Caritas Jeunes et Familles

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a organisé le 13 juin dernier à Howald, devant le siège de Caritas Jeunes et Familles, un piquet de solidarité avec les quatre délégués scandaleusement mis à pied par leur direction.

Ces quatre mises à pied sont étroitement liées, même si elles n'ont pas toutes été prononcées au même moment. En novembre dernier, la direction prononce en effet une première mise à pied à l'encontre de la vice-présidente de la délégation, la suspendant immédiatement de ses fonctions. Quelques mois plus tard, après plusieurs tentatives de dialogue avec la direction pour résoudre le problème, trois autres délégués — le président, le délé-

gué à la sécurité et un autre membre effectif de la délégation — sont également mis à pied. Les quatre n'ont plus accès à leur lieu de travail, ne reçoivent plus leur salaire et ne peuvent plus exercer leur mandat de délégué.

L'origine de toute cette affaire extravagante remonte au 22 octobre. Ce jour-là, lors d'une réunion, les représentants de l'OGBL discutent avec la direction et le conseil d'administration de la mise à disposition de la vice-présidente pour qu'elle puisse se consacrer à plein temps à la délégation. Or, la direction va par la suite faire semblant de ne pas en avoir eu connaissance et l'a suspendu pour «absence injustifiée». Lorsque les autres délégués signeront une attestation confirmant que ce sujet a pourtant bien été évoqué lors de la réunion, la direction va réagir en déposant une plainte pénale contre ces derniers au motif qu'ils auraient émis de faux témoignages, tout en décidant de les mettre également à pied. Résultat des courses: quatre délégués, dont des membres clés, sont suspendus et risquent de rester sans salaire pendant des années en raison de cette plainte.

En d'autres termes, parce que la direction prétend ne pas avoir entendu quelque chose lors d'une réunion, une mère célibataire de quatre enfants, un homme à huit mois de la retraite, le président de la délégation et un jeune salarié engagé se retrouvent sans revenu ni emploi, risquant une procédure interminable, simplement pour avoir bien accompli leur mission syndicale.

C'est ainsi que cette direction et ce conseil d'administration traitent leurs salariés!

Si la direction traite de la sorte les délégués, on peut facilement concevoir comment elle considère les salariés, sans protection! Une attaque à l'encontre de nos délégués équivaut à une attaque portée contre tous les salariés de Caritas Jeunes et Familles et même au-delà. Suspendre quatre délégués revient à priver 100 % des salariés de leur droit à une représentation et à un accompagnement.

D'ordinaire, ce sont les délégués qui nous défendent. Aujourd'hui, chez Caritas Jeunes et Familles, c'est eux qui ont besoin de nous ■



↑ David Angel
Secrétaire central



↑ Ben Soisson
Secrétaire central



↑ Tom Mamer
Secrétaire central adjoint



Création de la CNAL et de l'ALMPS

L'OGBL s'oppose à toute dégradation des conditions de travail

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL et le syndicat Service public OGBL / Landesverband suivent attentivement les projets actuels du ministère de la Santé visant la création d'une Centrale nationale d'achat et de logistique (CNAL) et d'une Agence luxembourgeoise des médicaments et produits de santé (ALMPS) sous forme d'établissements publics. Les textes correspondants (projets de loi 8399 et 8491) sont actuellement sur la table des membres de la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale de la Chambre des députés.

La CNAL aura pour mission de mutualiser les achats communs de produits et équipements de santé et de gérer la logistique de ces produits et équipements pour les acteurs luxembourgeois. L'objectif déclaré est de réduire entre 7-10% la charge de travail des soignants dans le secteur hospitalier. L'OGBL salue tout effort de la part du gouvernement visant à minimiser la charge des professionnels de santé qui n'est pas directement liée aux soins prestés. Il est en effet crucial que les salariés puissent consacrer la majorité de leur temps aux patients, d'autant plus dans le contexte actuel de pénurie chronique de personnel qualifié.

Or, l'OGBL rappelle qu'à l'heure actuelle, la majorité de ces missions est effectuée directement dans les hôpitaux par des agents de logistique couvert par la convention collective de travail intitulée «Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois» (CCT-FHL).

Dans ce contexte, l'OGBL insiste pour qu'aucun emploi ne soit supprimé et que tout éventuel salarié appelé à travailler à l'avenir pour la CNAL soit également couvert par la CCT-FHL.

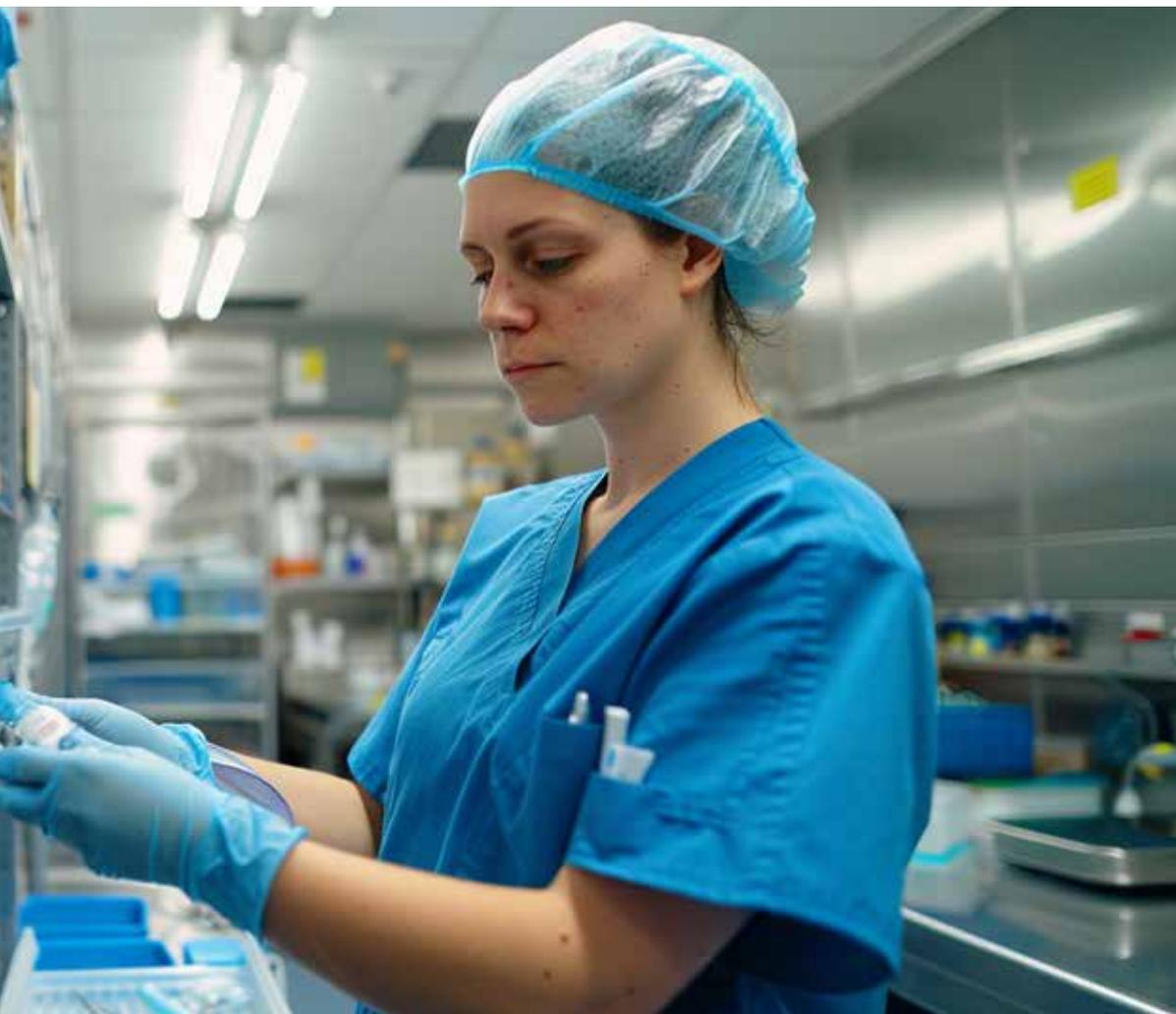
L'ALMPS aura quant à elle pour mission d'évaluer, surveiller et contrôler les médicaments et produits de santé tout au long de leur cycle de vie, c'est-à-dire de leur développement jusqu'à leur mise à disposition aux utilisateurs. L'objectif est de garantir leur qualité, sécurité et efficacité dans un contexte européen où l'approvisionnement médical représente un enjeu majeur. L'OGBL reconnaît l'importance cruciale de cette future agence qui contribuera à renforcer la confiance dans les produits de santé. Dans le contexte actuel marqué par des défis d'approvisionnement médical en Europe, il est essentiel que le



Luxembourg dispose d'une autorité nationale compétente capable de participer activement au réseau européen de surveillance et de contrôle.

Néanmoins, l'OGBL souligne l'importance de maintenir et de protéger le statut public du secteur de la santé et dénonce le fait de vouloir créer cette agence sous forme de droit privé. A sa création, cette agence doit être composée de personnel relevant du statut public, sinon cela signifierait une privatisation des services de l'Etat.

Afin de prévenir une dégradation des conditions de travail dans le secteur hospitalier ainsi que dans les administrations étatiques, que la création de la CNAL



↑
David Angel
Secrétaire central



↑
Tom Mamer
Secrétaire central adjoint



↑
Ben Soisson
Secrétaire central



↑
Alain Rolling
Secrétaire central



↑
Marvin Bormann
Secrétaire central adjoint

et de l'ALMPS pourraient entrainer, l'OGBL revendique:

- le maintien de tous les emplois et postes existants parmi les différents acteurs du secteur hospitalier et des administrations étatiques
- le maintien du caractère public et non marchand du secteur de la santé au Luxembourg
- l'application de la CCT-FHL à tous les futurs collaborateurs de la CNAL et le maintien du statut des futurs collaborateurs de l'ALMPS
- la prévention de la sous-traitance dans les

domaines de la logistique et du transport dans le secteur de la santé

→ l'implication des représentants du personnel du secteur hospitalier et des administrations étatiques dans l'élaboration d'un tel projet

Le syndicat Service public OGBL / Landesverband et le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL - fortement majoritaire dans le secteur de la santé au Luxembourg – suivent de très près l'évolution des projets de loi portant création de la CNAL et de l'ALMPS et mettront tout en œuvre pour garantir la pérennité des conditions de travail dans le secteur de la santé et dans la fonction publique. ■

L'OGBL Secteur financier en première ligne face à un gouvernement sourd au dialogue



↑
Angélique Lazzara
Secrétaire centrale



↑
Nassima Berkouchi
Secrétaire centrale adjointe

Alors que le climat social au Luxembourg se détériore jour après jour, le gouvernement persiste dans son refus d'écouter les préoccupations légitimes des salariés et de leurs représentants. Les annonces faites par le Premier ministre Luc Frieden, lors de son discours sur l'état de la nation, le 13 mai, loin d'apaiser les tensions, n'ont fait que confirmer ce que redoutait depuis longtemps le front syndical: une attaque frontale contre le modèle social luxembourgeois.

Augmentation du nombre d'années de cotisation pour accéder à la retraite, remise en cause des conventions collectives, libéralisation accrue du travail dominical: le programme gouvernemental s'aligne sans détour sur les intérêts patronaux. Face à ce que l'OGBL et le LCGB qualifient désormais de rupture assumée du dialogue social, les syndicats ont suspendu fin-mai toute participation aux réunions officielles, exigeant la tenue immédiate d'une tripartite – une demande restée lettre morte à ce jour.

Mais cette impasse institutionnelle n'a pas entamé la détermination du front syndical. Bien au contraire.

L'OGBL Secteur Financier, particulièrement concerné par la précarisation rampante du travail et la volonté gouvernementale de banaliser les atteintes aux droits sociaux s'est réuni en direction syndicale élargie le 20 mai dernier, aux côtés de son partenaire du LCGB. L'objectif était de préparer une mobilisation massive pour la manifestation du 28 juin,

Une réunion syndicale de combat

Réunis dans une ambiance à la fois studieuse et combative, les délégués syndicaux du secteur financier ont écouté une série d'interventions fortes, appelant à l'unité et à l'engagement concret.

Francis CAPITANI, Président de l'OGBL Secteur Financier, a ouvert la séance par une analyse politique lucide et ferme, dénonçant l'entêtement du gouvernement et appelant à une riposte syndicale à la hauteur de l'enjeu: «Ce que nous vivons aujourd'hui est une tentative de démantèlement du pacte social luxembourgeois. Il est de notre devoir, en tant que

représentants syndicaux, de mobiliser largement dans nos entreprises et dans la rue.»

À ses côtés, Benoît Migeaux, Président du LCGB-SESF, a insisté sur le fait que cette réforme ne touchera pas uniquement les retraités de demain, mais bien l'ensemble du tissu social, y compris les jeunes générations du secteur financier.

Maria-Helena Macedo, membre du Comité de direction, LCGB-SESF a ensuite présenté de manière concrète l'organisation logistique du 28 juin,

Angélique Lazzara, secrétaire centrale de l'OGBL Secteur Financier, a donné le ton du lancement de la mobilisation, en rappelant que seul un mouvement collectif et visible permet de faire reculer un gouvernement qui fait mine de ne pas entendre.





Les délégués du personnel prennent la parole

Le cœur de la réunion a été consacré aux interventions de terrain. Plusieurs délégués du personnel, directement concernés par les conséquences des politiques actuelles, ont pris la parole pour exprimer leur colère mais aussi leur détermination:

Calogero Galletta (CACEIS, OGBL) a appelé à sortir du silence et à «défendre nos droits avant qu'il ne soit trop tard».

Lore Bertrand (BIL, OGBL), Sonja Hirsch-Stocchi (BGL – OGBL) et Jean-Paul Friederich (BGL – LCGB) ont insisté sur l'importance de l'unité intersyndicale et sur la responsabilité des représentants dans l'information et la mobilisation des collègues.

D'autres voix fortes se sont également exprimées, comme François Scornet (Raiffeisen – LCGB) et Laurent Steinbach (BGL, LCGB), pour dire haut et fort que les salariés du secteur financier ne resteront pas passifs face à la casse sociale.

Rien ne doit nous arrêter

À l'issue de cette direction syndicale élargie, chaque délégué est reparti avec un cap clair: convaincre, mobiliser, fédérer. Pas seulement pour défendre des acquis, mais pour s'opposer à un modèle de société qui sacrifie les droits sociaux sur l'autel du profit.

Ce que nous défendons n'est pas une revendication sectorielle. C'est l'idée même de justice sociale, de respect et de dignité au travail ■

Des CDD à l'infini et des retards de paiement inacceptables

Le SEW/OGBL dénonce la précarité et la maltraitance subies par les chargés de cours dans l'enseignement fondamental



Le syndicat Education et Sciences de l'OGBL exprime une fois de plus son profond mécontentement face à la situation dégradante que subissent les chargés de cours dans l'enseignement fondamental. Ces professionnels, essentiels au bon fonctionnement des écoles, sont pris dans un système de précarité qui nuit gravement à leur bien-être.

Des CDD à l'infini: une précarité intolérable

Les chargés de cours, employés comme remplaçants permanents, sont confinés dans une spirale de CDD successifs, qui, à cause d'une exception dans la loi relative aux CDD qui n'a jamais été remise en question, peuvent être renouvelés sans fin. Ces contrats précaires, sans perspective de stabilité, placent les enseignants dans une situation de vulnérabilité financière et professionnelle permanente. Cette absence de reconnaissance de leur travail et de leur expertise est inacceptable.

Au lieu d'offrir un cadre de travail stable et respectueux, le ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) continue à exploiter cette main-d'œuvre précaire, alors que le travail ne manque pas. Si après de multiples CDD, ils bénéficient finalement d'un CDI, ils doivent tout de même encore passer le stage de la fonction publique, avec le risque malgré tout d'être licenciés.

Des mois d'attente avant d'être rémunéré: une situation invivable et indigne

Un autre problème majeur réside dans les retards de paiement que subissent les employés nouvellement embauchés. Ces derniers, malgré leur investissement et leurs heures de travail, ne sont pas rémunérés pendant plusieurs mois après leur prise de fonction. Les raisons invoquées sont nombreuses (dossier incomplet, impossibilité d'avoir un rendez-vous auprès du médecin de contrôle, ...), mais ne peuvent pas excuser le fait que le MENJE fait travailler des personnes pendant des mois avant qu'ils ne soient payés.

Ces retards de paiement mettent en péril leur stabilité financière et leur quotidien. Les remplaçants permanents se rendent tous les jours à leur travail, souvent dans des conditions difficiles, car ils doivent être flexibles quant au lieu de travail et les classes à enseigner, le tout sans être payés à temps. Cette situation est non seulement dégradante mais aussi indigne de la part d'un service public.

Il ne faut pas non plus négliger que des étudiants, qui se destinent potentiellement à la profession d'enseignant, travaillent comme remplaçant permanent sous CDD. Ces conditions déplorables donnent une image désastreuse du ministère de l'Education, alors que ce dernier fait face en même temps à une pénurie d'enseignants.

Le SEW exige:

- La fin de l'exception dans la loi relative aux CDD et la mise en place d'un cadre de travail stable pour les chargés de cours.
- Le respect des délais de paiement pour tous les enseignants, afin qu'ils puissent être rémunérés à temps pour leur travail. Pour cela, il faut que leur dossier administratif soit en règle avant qu'ils ne commencent à travailler à leur nouveau poste.

Le SEW/OGBL continuera à défendre les droits des chargés de cours et à dénoncer l'immobilisme des autorités publiques face à leur situation. Les enseignants doivent pouvoir travailler dans des conditions dignes de ce nom, pour le bien-être de l'ensemble de la communauté scolaire. ■

Les collaborateurs externes dans l'enseignement ne doivent pas être exploités comme main-d'œuvre bon marché!

Outre les enseignants «brevetés» sous le statut de fonctionnaire et les chargés de cours engagés en tant qu'employés de l'État, il existe une troisième catégorie de travailleurs dans nos écoles publiques, moins connue: les «collaborateurs» ou «experts externes», qui donnent des cours en tant qu'indépendants contre des honoraires et qui ne sont pas réellement liés au ministère de l'Éducation nationale par un contrat de travail.

En principe, les collaborateurs/experts externes fournissent une expertise dans des domaines très spécifiques, par exemple en tant que spécialistes dans un domaine de travail particulier. C'est pourquoi ces contrats sont limités à 7 heures par semaine.

Il n'existe pas, à notre connaissance, de chiffres actuels sur le nombre total de collaborateurs/experts externes dans l'enseignement. On a toutefois l'impression que le nombre de personnes concernées est en augmentation. En tout cas, le SEW/OGBL est désormais plus souvent contacté par des personnes concernées.

En effet, la situation des collaborateurs/experts externes est assez difficile. En particulier, leurs honoraires n'ont pas été revalorisés depuis 2008 (!) et n'ont été adaptés ni à l'évolution du pouvoir d'achat ni à l'évolution des salaires dans le secteur public. En revanche, les cotisations de sécurité sociale pour les personnes concernées, qui doivent supporter elles-mêmes tant la part de l'employé que celle de l'employeur, ont augmenté de près d'un tiers au cours des 8 dernières années.

Le contrat est suspendu pendant les vacances d'été, les personnes concernées doivent donc éventuellement s'inscrire au chômage et n'ont aucun revenu pendant cette période. Elles n'ont pas droit à un 13^e mois, à un congé de maternité ou à un congé parental, ni même à des indemnités pour leurs frais de déplacement.

C'est pourquoi le statut de collaborateur/expert externe devient de moins en moins attractif. Chaque nouvelle tranche indiciaire et chaque augmentation de la valeur du point dans la fonction publique renforce encore l'écart avec les contrats réguliers. Il est à craindre que cela incite les écoles à recruter davan-

tage de personnel sous le statut d'indépendant plutôt que sous celui d'employé ou de fonctionnaire.

Dans ce contexte, il faut noter que l'Université du Luxembourg, après plusieurs interventions du SEW/OGBL, a décidé en 2024 d'augmenter les honoraires de ses enseignants vacataires, qui disposent d'un statut similaire à celui des collaborateurs/experts externes, de 18,9% en deux tranches (10% en février 2024, 8,9% en septembre 2024). Cette augmentation fait suite à la dévalorisation progressive des honoraires depuis leur désindexation en 2014.

Il nous semblerait logique de prévoir une revalorisation similaire pour les collaborateurs/experts externes de l'enseignement public, ainsi qu'une indexation des honoraires pour éviter un tel découplage à l'avenir.

Il faudrait également améliorer les possibilités pour les collaborateurs/experts externes, qui ne peuvent être engagés que 7 heures par semaine, d'accéder à des contrats de travail réguliers avec plus d'heures s'ils le souhaitent. En tout état de cause, les collaborateurs/experts externes ne doivent pas être utilisés pour contourner les contrats de travail réguliers■



↑
Frédéric Krier
Secrétaire central



↑
Gilles Bestgen
Secrétaire central adjoint



↑
Ben Muller
Secrétaire central adjoint

Pièges fiscaux pour les frontaliers allemands au Luxembourg

Ce que vous devez savoir en 2025



↑ James Marsh
Secrétaire central

La convention de double imposition (Doppelbesteuerungsabkommen - DBA) entre le Luxembourg et l'Allemagne détermine dans quel pays les frontaliers doivent déclarer leurs revenus. Alors que le DBA est censé servir à éviter une double imposition, l'interprétation de l'administration fiscale allemande conduit sur plusieurs points à des désavantages considérables pour les frontaliers allemands. L'imposition de la prime participative ainsi que l'application générale du DBA par les autorités fiscales allemandes sont particulièrement problématiques.

1. L'imposition des heures supplémentaires: Procédures en cours contre le DBA

Le thème de l'imposition des heures supplémentaires a déjà été traité en détail dans l'*Aktuell* 1/2025. Ce qui est nouveau, c'est que les premières procédures contre l'interprétation du DBA en matière d'imposition des heures supplémentaires sont actuellement en cours. L'OGBL suit de près ces développements et informera sur les décisions pertinentes.

2. Imposition de la prime participative: exonérée d'impôt au Luxembourg, imposable en Allemagne

Un autre désavantage concerne la prime participative, une participation aux bénéfices que de nom-

breuses entreprises au Luxembourg versent à leurs salariés. Alors que 50% de ce paiement sont exonérés d'impôt au Luxembourg, l'Allemagne considère désormais cette part exonérée comme un revenu imposable. Par conséquent, les frontaliers allemands doivent verser une grande partie de cette part non imposable au fisc allemand.

De nombreux frontaliers subissent une double imposition. Certaines entreprises proposent désormais des alternatives, par exemple le versement sous forme de bonus régulier - intégralement imposé, mais sans surprises ultérieures.

Actuellement, les premières procédures judiciaires concernant cette problématique sont en cours. Les personnes concernées peuvent faire appel contre l'avis d'imposition et demander une suspension de la procédure jusqu'à ce qu'une décision de justice soit rendue.

Il convient en outre de vérifier si l'administration fiscale a correctement pris en compte les cotisations sociales luxembourgeoises suivantes lors du calcul de l'impôt:

- 2,8 % assurance dépendance
- cotisation de l'assurance-maladie sur les heures supplémentaires et les primes de participation
- cotisation de 8 % de l'assurance pension sur la prime participation

Ces cotisations réduisent le revenu imposable et devraient donc être déduites par le fisc.

3. Pensions du Luxembourg: l'Allemagne encaisse aussi

Un sujet particulièrement brûlant concerne les anciens agents de l'Etat luxembourgeois ayant la nationalité allemande. Ceux qui ont travaillé comme fonctionnaires ou employés publics au Luxembourg et qui vivent maintenant en Allemagne doivent payer leurs impôts sur leur pension d'État en Allemagne - et non au Luxembourg.

Cette règle découle de la convention de double imposition qui établit une distinction en fonction de la nationalité: Seuls les citoyens luxembourgeois peuvent payer des impôts sur leur pension nationale au Luxembourg. Pour les retraités allemands, c'est l'Allemagne qui est compétente, avec des conséquences fiscales parfois importantes ■



Echange constructif entre le ministre de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil et le département des Pensionnés de l'OGBL

Le département des Pensionnés de l'OGBL, représentant 15 000 membres au sein de l'OGBL, a été reçu le 20 mai 2025 par le ministre de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, Max Hahn. Cette rencontre a permis un échange franc et constructif sur plusieurs dossiers essentiels touchant à la qualité de vie des personnes âgées au Luxembourg.

Les représentants de l'OGBL ont profité de l'occasion pour exprimer leur volonté de renforcer le dialogue social et de souligner certains points de l'accord de coalition relatifs à la situation des personnes âgées. L'OGBL n'a pas manqué de rappeler ses revendications pour garantir à ses membres en retraite d'avoir une bonne qualité de vie et une participation active à la vie sociale.

Parmi les sujets abordés figuraient deux plans d'action nationaux, notamment sur le vieillissement actif ainsi que celui relatif aux soins palliatifs et à la fin de vie. Le département des Pensionnés de l'OGBL a souligné l'importance de mesures concrètes permettant un vieillissement digne, actif et inclusif, ainsi que la nécessité d'un accompagnement humain, respectueux et accessible à tous en fin de vie.

Concernant la loi dite «qualité» sur les maisons de soins, les représentants de l'OGBL ont salué l'initiative du ministère d'améliorer la transparence sur les prix d'hébergement des établissements, notamment par le biais du site internet infosenior.lu. Cependant, l'OGBL a rappelé que certains éléments, comme les prestations supplémentaires, ne sont pas encore affichés, ce qui rend l'information moins claire et rend difficile une comparaison transparente entre les prestataires. Le ministre Max Hahn a entendu la critique et a assuré vouloir remédier à ce manque d'informations dans un futur proche. Ensuite, le ministre de la Famille des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil a précisé dans ce cadre, qu'à côté du site internet et d'une cellule qualité assurant un contrôle des prestataires, un nouveau «Service d'information et de médiation dans le domaine des services pour les personnes âgées (SIMPA)» a été créé, afin de mettre à disposition un point de contact unique pour le public concernant toute question liée aux services pour personnes âgées.

Par ailleurs, l'évolution inquiétante de la pauvreté chez les personnes âgées a été thématiquée. Selon l'OGBL, la hausse significative de ce taux pendant les dix dernières années constitue un phénomène alarmant qui nécessite des réponses structurelles. L'OGBL a réaffirmé avec force sa revendication pour une augmentation substantielle de la pension minimale, qui est aujourd'hui inférieure au seuil de pauvreté, afin de lutter efficacement contre la précarité des retraités. Rappelant que le système des pensions ne tombe pas sous les attributions du ministère de la Famille, le ministre Hahn a toutefois souligné que la lutte contre la pauvreté lui tenait particulièrement à cœur, et que la lutte contre la pauvreté des personnes âgées sera également abordée dans le cadre du Plan d'action national de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Enfin, les représentants du département des Pensionnés de l'OGBL ont insisté sur le fait que la digitalisation des services publics ne doit en aucun cas se faire au détriment de l'accessibilité et du contact humain, particulièrement pour les personnes âgées peu familiarisées avec les outils numériques.

L'OGBL salue l'écoute et l'ouverture manifestées par le ministre Max Hahn tout au long de cet échange, qui ouvre la voie à une collaboration plus étroite sur les enjeux des personnes âgées■



↑
Carlos Pereira
Membre du Bureau
Exécutif



↑
Pitt Bach
Membre du Bureau
Exécutif

La lutte contre les discriminations doit se faire au quotidien



Le comité Centre/Moselle/Sûre du département des Immigrés de l'OGBL a organisé le 23 mai dernier une table ronde sur les discriminations — un sujet important à l'heure où des forces conservatrices tentent de revenir sur les avancées obtenues ces dernières décennies en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. Et même si le Luxembourg dispose d'un arsenal législatif et d'un cadre juridique pour garantir l'égalité, dans les faits, «l'égalité formelle n'est pas toujours l'égalité réelle», a ainsi commencé par rappeler Sónia Neves, secrétaire centrale du département, dans son mot d'introduction à l'occasion de la table ronde.

David Angel, membre du Bureau exécutif de l'OGBL et modérateur de la table ronde, s'est étonné que l'accord de coalition du gouvernement ne mentionne la lutte contre les discriminations que dans une courte phrase, comme si ce n'était pas d'actualité. En réponse, Ralph Kass, du ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité, a assuré que c'est bien une priorité de l'exécutif, car dans le chapitre consacré à la politique de la Famille il y a des précisions «pour lutter contre le racisme et les discriminations dans l'accueil ou pour les réfugiés». «Il y a des plans d'action nationaux en cours, comme celui sur la pauvreté, le bien-vieillir, l'antiracisme, le plan LGBTIQ+, qui abordent aussi les discriminations». Selon Ralph Kass, le pays serait outillé pour réagir aux discriminations, en rappelant qu'en janvier la Chambre des députés n'a pas approuvé une pétition publique qui

demandait à exclure les matières LGBT à l'école. Le parlement et gouvernement ont confirmés que ce sujet est une priorité.

Gilles Boultsen, du CET-Centre pour l'égalité de traitement, a regretté pour sa part le manque de statistiques relatives aux discriminations au Luxembourg, car peu de victimes portent plainte: «La plupart des cas sont issus du monde du travail et ce sont des discriminations liées à l'origine ethnique ou au handicap du salarié».

Didier Schneider a confirmé que chez LGBTIQ+ Cigale, moins de 5% des victimes portent plainte pour discrimination et minimisent les micro-agressions. «Pour les personnes LGBT, le monde est aujourd'hui très anxiogène, car de plus en plus de personnes se permettent beaucoup plus dans le travail, dans la rue et sur les réseaux sociaux». Au travail, «47% des salariés ne révèlent pas leur orientation sexuelle», a confié Laetitia Charaux (LGBTIQ+ Cigale).

44,5% des résidents se disent discriminés au travail. Le travail, l'accès au logement et l'école sont les lieux où l'on observe le plus de discriminations, si l'on se réfère à l'étude «Racisme et discrimination ethnoraciales au Luxembourg», le premier rapport sur le racisme au Grand-Duché établi par le CEFIS - Centre d'Etude et de Formation Interculturelles et Sociales en 2022. Jessica Lopes (CEFIS) rapporte que «67% des victimes de discriminations ne portent pas plainte, à cause du rapport de force qui existe au travail. La charge de la preuve incombe à la victime et, dans le cas de mini-agressions (allusions, mises à l'écart, commentaires, etc.), la preuve est difficile à apporter». Les lois ne suffisent pas, considère ainsi Jessica Lopes, «ce qu'il faut ce sont des mécanismes qui encouragent les victimes à parler».

La plupart des salariés qui contactent le département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL le font quant à eux après avoir subis des micro-agressions (moqueries, etc). Plus grave, «nombre d'entre eux ne profitent pas des bénéfices de leur statut d'handicapé, car ils le cachent, dans les cas des handicaps invisibles, puisqu'ils disent que cela empêche l'embauche», regrette Joël Delvaux (DTH/OGBL).



INFO

Nous avons déménagé

Le département des Immigrés informe ses membres que ses nouveaux bureaux et adresse sont désormais

**63 Rue de Bonnevoie
(2^{ème} étage)
1260 Lux.-Bonnevoie**

Didier Schneider a également expliqué que la pétition qui demandait à exclure les matières LGBT à l'école a impacté les jeunes (17-19 ans) qui assumaient leur identité de genre ou leur orientation sexuelle. «Nombre d'entre eux disent avoir subi des agressions verbales à ce moment-là et découvert que leur pays n'est pas aussi ouvert qu'ils le pensaient». Quant aux plaintes, Didier Schneider a indiqué que les victimes considèrent que cela ne va rien résoudre. Pire, elles témoignent que la police, souvent, ne veut pas accepter la plainte. Et lorsque la plainte est présentée, c'est la justice qui ne sévit pas, en ne condamnant pas les agresseurs.

Gilles Boultsen a regretté l'absence de plaintes. «Sans plaintes, il n'y a pas de statistiques, et l'absence de statistiques laisse à penser que ces problèmes n'existent pas». Il recommande plus de sensibilisation et des formations dans toutes les institutions, chez les juges et la police.

«Beaucoup de victimes témoignent que quand elles sont allées déposer plainte à la police pour des cas de racisme ou de discrimination, l'agent qui les a reçus leur a dit que ça ne mènerait à rien!», a dénoncé Jessica Lopes, pour qui le problème est systémique. De nombreux cas de discriminations se déroulent à l'école. Les élèves se plaignent que le système scolaire les discrimine dans l'orientation scolaire. «Malgré un cadre légal adapté, la lutte contre les discriminations doit se faire au quotidien dans l'accès au logement, à l'école, au travail», a estimé Jessica Lopes. Gilles Boultsen a confirmé que l'Observatoire des discriminations du CET constate que 25% de victimes se disent discriminées par les administrations.

Selon Laetitia Charaux, «même si certaines entreprises mettent en place des politiques d'inclusion, la plupart des RH et délégués à l'égalité ne sont pas formés aux sujets LGBT. Dans la police et les écoles, par exemple, les formations à cette thématique ne sont pas obligatoires». David Angel a précisé que le délégué à l'égalité est celui qui a le moins de moyens et que les entreprises prévoient aujourd'hui un responsable à la protection des données, au harcèlement, mais aucun pour les thèmes LGBT. Les formations à ce sujet devraient être rendues obligatoires dans les entreprises, institutions, écoles. Joël Delvaux a également rapporté que des personnes handicapées qui ont voulu déposer une plainte à la police pour discrimination ont été confrontés à un agent qui n'a pas voulu recevoir leur plainte. Gilles Boultsen a expliqué que les agents doivent en principe enregistrer obligatoirement toutes les plaintes, et c'est que c'est au parquet de décider si elle est recevable ou non. Ralph Kass a assuré que la direction de la police est consciente du problème et qu'ils ont eux-mêmes demandés des formations aux thèmes LGBT, égalité et diversité. Pour Jessica Lopes, former les délégués à toutes les thématiques sociétales est impossible, mais les former pour qu'ils sachent vers qui diriger les victimes est une des solutions.

En conclusion, Gilles Boultsen a informé que le CET devrait avoir en 2026 le droit d'assigner une institution ou un individu en justice pour discrimination, la législation en la matière étant en préparation.

(La vidéo de la conférence peut être visionnée sur le site ogbl.lu et sur la page Youtube de l'OGBL) ■



↑
José Luís Correia
Secrétaire central



↑
Sonia Neves
Secrétaire centrale

sections locales



DBRH: Fête à la veille du 1^{er} mai

LUXEMBOURG-CENTRE: Fête des communards





LUXEMBOURG-CENTRE: La section à la fête du 1^{er} mai



LUXEMBOURG-CENTRE: Soirée d'information sur les pensions

MUSEL-SAUER: Worker's Memorial Day





VOLMERANGE-LES-MINES: La section des frontaliers Français OGBL de Volmerange-les-Mines à organisé plusieurs conférences fiscales ont eu lieu dans différentes villes en France pour les frontaliers français non-résidents. De nombreuses personnes ont participé, et ont pu poser beaucoup de questions pour pouvoir faire leurs déclarations d'impôts au Luxembourg, et bénéficier de conseils nécessaires pour mieux comprendre tous les aspects de la fiscalité au Luxembourg

La Section Luxembourg-Centre invite à un

Voyage en bateau

Remich ~ 7 septembre ~ 11h-17h

Inscriptions

section.luxembourg.centre@ogbl.lu

Avant le 17 Août 2025

Veuillez communiquer votre nom, prénom, adresse, matricule OGBL & n° de téléphone & nombre de personnes

Prix

Membre OGBL: 30€ / Non-membre: 50€

Enfants (3-11 ans) d'un membre OGBL: 20€

Enfants (3-11 ans) d'un non-membre: 25€





MUSEL-SAUER: City Trip à Düsseldorf



LUXEMBOURG-CENTRE: Chasse aux œufs de pâques à Capellen

59 Zoom sur les sections locales

agenda

date	section	évènement
13/07	Clervaux-Hosingen	Randonnée avec barbecue
19/07	Musel-Sauer	Assemblée des membres
06/09	Uelzechtall	Assemblée des membres
01/10	Uelzechtall	Réunion d'information - Pensions
04/10	Esch-sur-Alzette	Tournoi d'échecs

frontaliers allemands

Soirée forte pour la cogestion

Réception des délégués le 2 juin à Trèves



Le 2 juin 2025, une réception commune des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise de la section des frontaliers allemands de l'OGBL, de l'IG Metall Trèves et du NGG Trèves a eu lieu à Trèves. Plus de 70 personnes engagées, membres de comités d'entreprise et délégués du personnel d'Allemagne et du Luxembourg, se sont réunis afin d'échanger, de créer un réseau et de donner des impulsions pour les défis à venir.

La soirée a été ouverte par James Marsh, secrétaire central de la section des frontaliers allemands de l'OGBL. Dr. Denis Alt, secrétaire d'État au ministère du Travail du Land de Rhénanie-Palatinat, Dr. Christian Schmitz, principal responsable de l'IG Metall Trèves, ainsi que Jérôme Franz, administrateur du syndicat NGG Trèves, ont été particulièrement bien accueillis. Tous trois ont souligné dans leurs discours le rôle central de la cogestion et la valeur de la solidarité vécue - surtout en ces temps d'insécurité sociale et politique croissante.

Des groupes de travail ont discuté de sujets tels que l'État social, le travail des comités d'entreprise européens, les élections prochaines des comités d'entreprise en Allemagne et les campagnes de mobilisation réussies. Il est apparu clairement que la coopération syndicale ne connaît pas de frontières. Au vu des attaques contre le modèle social au



Luxembourg et des négociations tarifaires en Allemagne, l'importance de la solidarité transfrontalière ne cesse de croître.

Un signe fort de cette solidarité: des délégués de l'IG Metall et du NGG ont annoncé qu'ils participeront activement à la manifestation nationale de l'OGBL le 28 juin au Luxembourg. Ensemble, ils descendront dans la rue avec leurs collègues pour la justice sociale, des pensions sûres et le maintien de nos acquis démocratiques.

Une soirée réussie avec un message clair: **Nous ne nous laisserons pas diviser - ensemble, nous sommes plus forts!**



Remplissage gratuit de votre déclaration d'impôts

Outre son travail de politique syndicale, l'OGBL offre aux salarié.e.s et à leurs familles toute une série de services utiles.

Tous les membres de l'OGBL ont entre autres le droit de faire remplir gratuitement leur déclaration d'impôts par nos soins.

Plus d'infos sur ogbl.lu

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

OGBL
— LE SYNDICAT

Nouvelle condamnation en vue pour le Luxembourg dans les affaires dites des «beaux-enfants» de frontaliers

L'OGBL a accueilli avec satisfaction les conclusions rendues le 12 juin dernier par l'Avocat général de la Cour de justice de l'UE (CJUE) dans les affaires jointes C-296/24 à C-307/24, qui viennent conforter ses arguments avancés en faveur des intérêts de ses membres frontaliers, lesquels sont victimes, depuis de nombreuses années, d'un traitement discriminatoire systémique de la part des autorités publiques, suite à la réforme des allocations familiales de 2016.

Le contenu des conclusions semble en effet ne laisser entrevoir qu'une seule issue possible: une nouvelle condamnation du Luxembourg dans une affaire relevant du domaine de la sécurité sociale.

Le travailleur frontalier doit bénéficier des allocations familiales pour les enfants dont il contribue à l'entretien

A la suite de la réforme des allocations familiales de 2016 — qui avait restreint les allocations aux seuls enfants biologiques ou adoptifs du travailleur frontalier — la CJUE avait condamné le Luxembourg en retenant l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur la nationalité. Elle avait ainsi exigé que le travailleur frontalier puisse bénéficier des allocations familiales luxembourgeoises à la seule condition qu'il contribue à l'entretien de l'enfant.

Précisons également que l'arrêt Depesme de 2016, rendu dans le cadre des affaires «bourses d'études», retenait déjà que «la qualité de membre de la famille à charge résulte d'une situation de fait» et que celle-ci résulte «d'éléments objectifs, tels que l'existence d'un domicile commun entre ce travailleur et l'étudiant, sans qu'il soit nécessaire de déterminer les raisons de la contribution du travailleur frontalier à l'entretien de l'étudiant ni d'en chiffrer l'ampleur exacte.»

L'interprétation restrictive des autorités administratives et judiciaires luxembourgeoises de la condition d'entretien

Malgré cet arrêt qui reconnaissait l'existence d'une

discrimination, les dossiers individuels introduits à la suite de la réforme de 2016, et qui sont encore pendants devant les juridictions sociales, n'ont pas tous fait l'objet d'une régularisation par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE). Nombre de ces affaires ont dû en effet être plaidées afin d'obtenir une décision sur le fond du litige.

Les juridictions luxembourgeoises ont ainsi été saisies par l'OGBL de plusieurs affaires nécessitant une évaluation circonstanciée de la contribution effective du travailleur frontalier à l'entretien des enfants issus d'une famille recomposée.

C'est dans ce cadre que le Conseil supérieur de la sécurité sociale (CSSS) a adopté le 15 juillet 2021 (arrêt n°2021/022), une interprétation, pour le moins douteuse, de la jurisprudence rendue par la Cour de justice de l'Union européenne. Le CSSS estime ainsi que si c'est «**à bon droit que le juge de première instance a considéré le domicile commun comme critère pour apprécier si l'intimé pourvoit à l'entretien des enfants de sa conjointe**», il résulterait néanmoins «**des termes employés par la Cour de justice de l'Union européenne que ce critère n'est pas le seul à entrer en ligne de compte dès lors qu'il n'a été cité qu'à titre d'exemple pour illustrer la notion plus globale d'«éléments objectifs».**

Plus préoccupant encore, dans certaines affaires, alors que le travailleur frontalier produisait divers éléments de preuve attestant de sa participation financière aux charges du foyer familial recomposé, le CSSS a estimé que, dans la mesure où les parents biologiques assumaient eux-mêmes déjà les contributions liées aux enfants communs, le travailleur frontalier ne pouvait être considéré comme participant à l'entretien des enfants. Il a ainsi notamment retenu que ce sont «les parents biologiques qui prennent en charge l'entièreté des frais d'entretien des enfants.»

Il va de soi que cette motivation excluait du bénéfice des allocations la majorité des travailleurs frontaliers, dans la mesure où il est constant, en droit de la famille, que les parents biologiques demeurent tenus à l'entretien de leurs enfants, indépendam-

ment de leur statut marital. Cette motivation traduisait par ailleurs une interprétation restrictive de la jurisprudence européenne par les autorités nationales compétentes.

La condition d'entretien doit être présumée en cas de domicile commun conformément à l'interprétation large de la CJUE

Ces difficultés d'interprétation de la condition relative à l'entretien de l'enfant ont conduit, une fois encore, la Cour de cassation à saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle portant cette fois-ci sur les contours mêmes de cette exigence.

Si l'avocat général de la CJUE souligne le caractère «casuistique» de la jurisprudence européenne lorsqu'il s'agit de définir concrètement la notion de «pourvoir à l'entretien» d'un enfant, il n'en exprime pas moins sa perplexité face à la profusion de critères élaborés par les autorités administratives et judiciaires luxembourgeoises: le temps passé en commun, la qualité des liens affectifs, la contribution directe à l'entretien de l'enfant, le domicile légal ou la résidence effective et continue, les modalités de garde, ainsi que l'implication des parents biologiques ou adoptifs.

Cette conception étroite de la notion de contribution à l'entretien traduit une interprétation restrictive de cette condition, en décalage manifeste avec l'approche préconisée par la jurisprudence européenne.

Au regard de ces éléments, l'avocat général a invité la Cour de justice de l'Union européenne à retenir que l'existence d'un domicile commun présume à lui seul de l'entretien de l'enfant par le travailleur frontalier et devrait s'appliquer:

- I. au domicile commun complet et/ou partiel entre le travailleur frontalier et l'enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré, afin de prendre en compte les situations de garde alternée;

- II. non seulement aux enfants mineurs, mais également aux jeunes majeurs de moins de 21 ans, dépourvus de revenus propres et résidant au sein du ménage du travailleur frontalier;

Selon l'avocat général, l'application ne pourrait être que minime, alors que seule l'absence totale de participation aux frais exclut le bénéfice des allocations familiales.

–

Tant la jurisprudence antérieure de la CJUE que les conclusions de l'avocat général laissent présager une réponse favorable de la Cour aux revendications portées par les travailleurs frontaliers — réponse qui est attendue dans les mois à venir.

L'OGBL estime que les travailleurs frontaliers doivent pouvoir bénéficier des allocations familiales luxembourgeoises dès lors qu'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes:

- I. l'enfant est mineur ou âgé de moins de 21 ans, ne dispose pas de ressources propres et réside au sein du foyer du parent demandeur;
- II. il existe un domicile commun entre le travailleur frontalier et l'enfant concerné;
- III. le parent participe aux charges du ménage.

Par ailleurs, l'OGBL rappelle que, conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, les droits aux allocations familiales **se prescrivent par un an à compter de la fin du mois au titre duquel elles sont dues.**

Les familles recomposées remplissant les conditions énumérées sont donc invitées à prendre contact, dès à présent, avec les services compétents de l'OGBL en vue de déposer leur demande d'allocations familiales.■



↑
Erwann Sevellec,
Responsable du Service
Juridique

OGBLinfo

PARAMÈTRES SOCIAUX | SOZIALPARAMETER | SOCIAL PARAMETERS | PARÂMETROS SOCIAIS

Valables au 1^{er} mai 2025 – Taux indiciaire: 968,04

1. MINIMA ET MAXIMA COTISABLES EN €

Salaire social minimum mensuel (SSM)			2 703,74
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	salaire mensuel
à partir de 18 ans accomplis non qualifié	100%	15,6285	2 703,74
de 17 à 18 ans	80%	12,5028	2 162,99
de 15 à 17 ans	75%	11,7214	2 027,80
à partir de 18 ans accomplis qualifié	120%	18,7542	3 244,48
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		3 514,86
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			13 518,68

2. ASSURANCE MALADIE EN €

Indemnité funéraire			1 258,45
Participation patient au séjour à l'hôpital		par jour	26,14
Participation patient admis en place de surveillance ou hôpital de jour		par jour	13,07
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle – en traitement ambulatoire		par jour	13,07
Montant journalier de séjour en cure pris en charge – cure thermique		par jour	62,92
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire			81,84

3. ASSURANCE PENSION EN € – (Pensions nouvelles 2023)

Majorations forfaitaires 40/40			652,06
Pension minimum personnelle			2 350,89
Pension minimum de conjoint survivant			2 350,89
Pension minimum d'orphelin			642,06
Pension personnelle maximum			10 883,74
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)			83,69
Seuil de revenu en matière d'anti-cumul			901,25
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)			1 741,40
Forfait d'éducation (art.3)		par enfant/par mois	86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°)		par enfant/par mois	152,16

4. PRESTATIONS FAMILIALES EN €

a) Allocations familiales

Nouveau système (à partir du 1 ^{er} août 2016)		par enfant/par mois	307,35
Ancien système (montants pour enfants ouvrant déjà droit à l'allocation familiale avant le 1 ^{er} août 2016)			
par enfant faisant partie d'un groupe familial d'1 enfant		par mois	307,35
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 2 enfants		par mois	344,72
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 3 enfants		par mois	399,41
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 4 enfants		par mois	426,81
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 5 enfants		par mois	443,17
Majoration d'âge par enfant âgé de 6 à 11 ans			23,23
Majoration d'âge par enfant âgé de 12 ans et plus			57,99
Allocation spéciale supplémentaire			200,00

4. PRESTATIONS FAMILIALES SUITE en €

b) Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)

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

c) Allocation de naissance (3 tranches)

montant par tranche	580,03
---------------------	--------

d) Congé parental

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

congé parental

	Par heure	Par Mois ¹⁾
Minimum	15,63	2 703,74
Maximum	26,05	4 506,23

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

Allocation d'inclusion (par mois) - par adulte	948,49
- par enfant	294,48
- majoration par enfant, pour un ménage monoparental	87,03
- forfait pour les frais communs du ménage	948,49
- majoration forfaitaire pour un ménage avec un ou plusieurs enfants	142,30

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

- personne seule	1 895,52
- communauté domestique de deux adultes	2 843,43
- par adulte supplémentaire	542,40
- par enfant	172,41

Revenu pour personnes gravement handicapées 1 896,98

Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées 863,88

Allocation de vie chère / Complément prime d'énergie (par an)	Allocation de vie chère	Prime d'énergie	Prime d'énergie réduite
- une personne seule	1 817,00	600,00	300,00
- communauté domestique de deux personnes	2 272,00	750,00	375,00
- communauté domestique de trois personnes	2 727,00	900,00	450,00
- communauté domestique de quatre personnes	3 182,00	1 050,00	525,00
- communauté domestique de cinq personnes et plus	3 637,00	1 200,00	600,00

Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi d'une AVC / PE complète
- pour une personne 2 710,52 3 388,14 3 523,67

Limite supérieure du revenu annuel augmentée
- pour la deuxième personne 1 355,25 1 694,07 1 761,83
- pour chaque personne supplémentaire 813,15 1 016,44 1 057,09

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

Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire RPGH 90,00

6. ASSURANCE DEPENDANCE (en €)

Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins		
- à séjour continu	par heure	69,79
- à séjour intermittent	par heure	77,79
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	par heure	95,58
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires	par heure	90,44
Montant maximal des prestations en espèces	par semaine	262,50
Abattement assiette cotisable - 25% SSM non qualifié de 18 ans		675,93

1) Congé parental à temps plein pour un contrat de travail à temps plein au cours de 12 mois avant congé parental

2) versés sous conditions de ressources

La qualité du travail et le bien-être des salariés ne se sont toujours pas relevés de la crise pandémique



Comme le relève la dernière enquête du «Quality of Work Index» publiée par la Chambre des salariés (CSL), la tendance à la baisse de la qualité du travail ne s'est pas inversée en 2024, et la dégradation observée en 2020 ne s'est pas rétablie. Les cadres et les professions intellectuelles évaluent leur situation professionnelle de manière plus favorable, tandis que les travailleurs moins qualifiés dans le commerce, l'hôtellerie-restauration, le transport et ceux ayant des horaires atypiques la jugent nettement plus négative.

L'enquête menée en 2024 met en avant la santé mentale, la consommation de substances et l'offre de prévention dans les entreprises. Certains secteurs présentent des problèmes alarmants de santé psychologique, notamment l'hôtellerie-restauration, le commerce, la santé et le transport de personnes.

Du côté de la santé physique, si l'on observe les tendances sur 11 ans, on constate une forte augmentation des troubles du sommeil et des problèmes d'estomac, tandis que les problèmes de dos restent le problème le plus important dans l'absolu, avec environ un tiers des personnes fortement touchées, suivis des troubles du sommeil et des maux de tête.

Face à ces défis, l'offre de prévention en entreprise reste globalement insuffisante, notamment en matière de lutte contre les addictions, de gestion du stress et de prévention des troubles musculosquelettiques.

Par ailleurs, le développement du télétravail révèle de nouvelles inégalités: bien qu'il se soit stabilisé à 32% en 2024, il reste un privilège réservé aux professions déjà privilégiées. Pour les travailleurs frontaliers notamment, l'accès au télétravail a été restreint avec la fin des dérogations fiscales et sociales, ce qui accentue les contraintes liées aux déplacements domicile-travail. Les salariés de nombreuses professions ne peuvent y avoir recours parce que leur présence est requise, souvent d'ailleurs en combinaison avec des horaires de travail plus restrictifs. Ces différences montrent clairement qu'il est urgent de repenser l'organisation du travail et d'explorer les possibilités de compensation pour les professions qui ne peuvent pas bénéficier de cette flexibilité.

Retrouvez tous les résultats de l'enquête «Quality of Work Index 2024» sur le site de la Chambre des salariés: www.csl.lu

New

Catalogue de formation syndicale

Formation syndicale

Gewerkschaftliche Bildung

2025

ogbl.lu

formations@ogbl.lu



OGB·L
— LE SYNDICAT

2025
2025
2025

PROFITEZ DE VOS
VACANCES



OGB•L
— LE SYNDICAT

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL