

aktuell

#4 2025 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL



**Le gouvernement rompt
avec le modèle social**

Les syndicats vont donc changer de méthode

AKTUELL—Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy

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

Tél.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu

e-mail: ogbl@ogbl.lu

Éditeur responsable pour la

Belgique

Adrien Nuijten

17, rue de l'École / B-6866 Wibrin

Impression

Editpress

octobre 2025

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



◆ Édito	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Mise au point	P 8-9
◆ Focus	P 10-23
<ul style="list-style-type: none"> → La mobilisation syndicale impose au gouvernement de revoir sa copie — mais ce n'est toujours pas suffisant! → Après l'échec des rondes sociales, les syndicats font le tour des partis politiques → Moderniser le temps de travail: Oui, si cela amène plus de temps de vie → Pour un renforcement des droits des représentants du personnel dans la Fonction publique → Mobilisation en France: L'Union des syndicats OGBL-LCGB solidaire avec les salariés, les retraités et leurs organisations syndicales → Sur la situation à Gaza → Le devoir de vigilance face à l'offensive de dérégulation 	
◆ Echos du terrain	P 24-39
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Actualités Frontaliers	P 40-42
<ul style="list-style-type: none"> → Exonération fiscale des heures supplémentaires: Un espoir pour les frontaliers allemands? → 10^e Salon des frontaliers français le 28 novembre à Thionville 	
◆ Regards	P 43-46
<ul style="list-style-type: none"> → Pour l'inscription de l'IVG dans la Constitution → Le département des Immigrés fête son 40^{ème} anniversaire 	
◆ Zoom sur les sections locales	P 48-51
◆ Divers	P 52-60
<ul style="list-style-type: none"> → Le SICA en chiffres → Commémoration de la grève générale de 1942 → In Memoriam Henri Kremer 	

La mobilisation syndicale a fait reculer le gouvernement

La mobilisation syndicale des derniers mois, qui s'est traduite le 28 juin dernier en démonstration de force dans les rues de Luxembourg, a fait reculer le gouvernement, aussi bien en ce qui concerne les conventions collectives et les pensions que le travail dominical et les heures d'ouverture dans le commerce. Et c'est là, au regard du déroulement des «tables rondes sociales» qui s'en sont suivies, la seule véritable leçon que l'on devrait retenir de cette séquence. Ces réunions se sont, elles, hélas, transformées en farce. De véritables négociations, il n'y en a pas eu ! Et à la fin, ce n'est pas un compromis qui en est ressorti. Non, le gouvernement a tranché tout seul. Certes, il a revu sa copie, mais avait-il vraiment le choix après que plus de 25 000 personnes soient descendus dans la rue pour protester «contre la politique actuelle du gouvernement»?

Pour le reste, en mettant subitement un terme à ces réunions, sans qu'un accord n'ait pu être dégagé et en annonçant de

façon unilatérale un certain nombre de mesures qui sont toujours loin d'être satisfaisantes, le gouvernement emmené par Luc Frieden vient d'opérer une rupture avec le modèle social luxembourgeois qui a pourtant fait la force du pays et largement contribuer à sa prospérité au cours des 50 dernières années. Dans les pages qui suivent, nous revenons évidemment sur ces réunions, les mesures décidées par le gouvernement et les conclusions qu'en tire l'OGBL dans sa nouvelle alliance avec le LCGB.

Vous trouverez aussi bien-sûr, dans ce nouveau numéro de l'Aktuell, comme d'habitude, tout ce qui a marqué par ailleurs l'actualité sociale du pays au cours des dernières semaines, les conflits en cours dans les entreprises, les résultats de négociation de l'OGBL dans les différents secteurs d'activités, sans oublier l'actualité des autres structures de l'OGBL.

Bonne lecture



Olivier Landini
responsable du service
communication



10



16



Le déroulement des trois «tables rondes sociales» du 9 juillet, 14 juillet et 3 septembre derniers et leur issue, imposée par le gouvernement, marquent une rupture dans l'histoire du modèle social luxembourgeois!



NORA BACK

MICHEL RECKINGER

Nomination interne

Isabel Scott, qui était jusqu'à présent secrétaire centrale adjointe de l'OGBL, a été nommée secrétaire centrale à part entière par le Comité national de l'OGBL, à l'occasion de sa dernière réunion qui s'est tenue le 30 septembre. Isabel prend en charge le syndicat Aviation civile de l'OGBL, tout en continuant à être partiellement rattachée au syndicat Services et Energie de l'OGBL.



Mieux former et qualifier les salariés d'aujourd'hui et de demain

La Chambre des salariés a présenté le 1^{er} octobre une série de propositions afin de mieux former et qualifier les salariés d'aujourd'hui et de demain.

En matière de formation professionnelle initiale, la CSL plaide pour une offre plus accessible, attractive et évolutive. La CSL propose ainsi de réformer le cycle inférieur de l'enseignement secondaire et d'y multiplier les stages de découverte pour les élèves, d'optimiser les interactions entre les acteurs «Lycée-Apprenti-Entreprise», de valoriser le rôle du tuteur en entreprise, de créer un statut d'apprenti handicapé, de revaloriser et harmoniser les indemnités d'apprentissage ainsi que de faciliter les parcours évolutifs et garantir l'accès au niveau de la formation supérieure.

En ce qui concerne la formation professionnelle continue cette fois-ci, la CSL propose d'instituer un comité tripartite à la formation professionnelle continue et un droit individuel à la formation tout au long de la vie, de renforcer la reconnaissance des diplômes étrangers et la validation des acquis de l'expérience (VAE), d'étendre les possibilités de qualification officielle et de mettre en place un «système qualité national».

Consciente que certaines des propositions avancées impliquent des investissements significatifs, la CSL souligne qu'un système de formation professionnelle efficace et performant constitue un enjeu stratégique majeur pour les salariés, pour l'économie nationale et pour la compétitivité du pays.

Afin de garantir une mise en œuvre durable de ces mesures, la CSL propose également de mettre en place un moyen de financement équitable, permettant de soutenir l'effort collectif en matière de formation et de développement des compétences.

La prise de position de la CSL est disponible dans son intégralité sur son site : www.csl.lu

Évaluation des risques liés à la charge mentale au travail

De nombreuses études démontrent que les contraintes psychosociales comptent parmi les principaux facteurs de risque pour la santé des salariés. Le stress, le surmenage, l'épuisement émotionnel et les charges psychosociales ne touchent pas seulement des individus isolés, mais reflètent des réalités collectives du travail. Celles-ci résultent d'une interaction entre des facteurs organisationnels, sociaux et économiques.

Comme l'explique Anna-Marie Herdtle, spécialiste en promotion de la santé au travail, dans un article publié le 17 septembre dernier sur le site de la plateforme Improof, un instrument central pour améliorer préventivement les conditions de travail reste cependant inutilisé: l'évaluation des risques liés à la charge mentale au travail.

Cet instrument prend en compte des domaines typiques de charges tels que le contenu et l'organisation du travail, les relations sociales (p.ex. le style de management), l'environnement de travail, ainsi que de nouveaux défis comme la disponibilité permanente.

Alors que d'autres pays de l'UE, comme l'Allemagne, ont déjà inscrit cette évaluation des risques dans leur législation sur la protection du travail, le Luxembourg ne dispose pas encore d'un cadre juridique contraignant. La responsabilité est ainsi transférée aux individus, au lieu d'améliorer durablement et structurellement les conditions de travail.

La décision est de grande portée: le Luxembourg va-t-il se limiter à des appels aux comportements individuels ou mettre en place des structures favorisant la santé? La réponse concernera non seulement la santé des salariés, mais aussi la compétitivité et la stabilité sociale du pays face au défi du changement démographique.

L'article d'Anna-Marie Herdtle est à lire sur le site de la plateforme Improof: «Évaluation des risques liés à la charge mentale au travail au Luxembourg – évaluer ensemble, agir ensemble»■



Labor Day

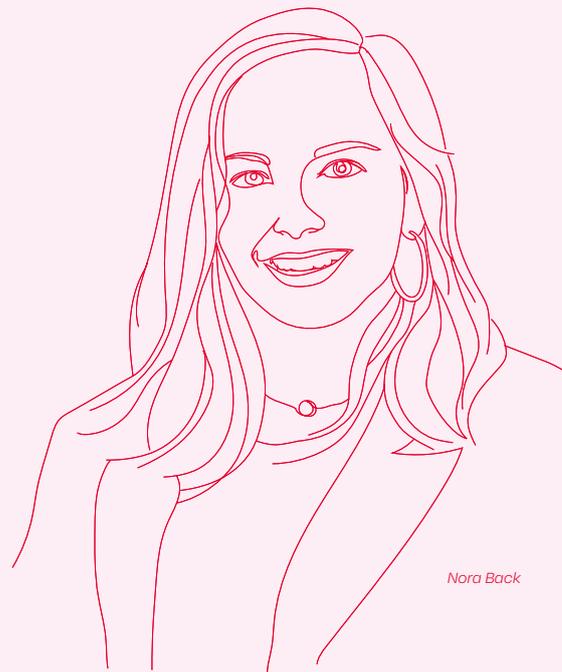
Comme tous ans depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'OGBL s'est rendu le 1^{er} septembre dernier — c'est-à-dire le premier lundi de septembre — au cimetière militaire américain à Hamm pour rendre hommage aux jeunes travailleurs américains qui en tant que soldats ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi. Aux Etats-Unis, le premier lundi du mois de septembre est un jour férié, c'est la fête du travail, le «Labor Day». A noter que le Premier ministre lui-même s'est joint cette année à la délégation de l'OGBL■

L'OGBL rencontre l'Union des Indépendants

Une délégation de l'OGBL a rencontré le 5 septembre des représentants de l'Union des Indépendants, une association de défense des droits des travailleurs indépendants, qui a été créée en 2024 et compte déjà plus de 1700 membres.

L'échange a porté notamment sur la situation précaire des indépendants à leur propre compte dans des professions non réglementées. Ces personnes connaissent souvent une sorte de statut d'indépendant qu'on pourrait caractériser de «subi» ou «involontaire». Ceci englobe des situations très différentes, par exemple les collaborateurs «freelance» dans le monde des médias, les chargés de cours indépendants, les collaborateurs et experts externes dans le secteur de l'éducation ou encore les livreurs qui travaillent pour des plateformes. L'OGBL et l'Union des Indépendants ont convenu de rester en contact régulier■





Nora Back

Nous entrons dans une nouvelle ère du travail syndical

Le dialogue social est considéré depuis des décennies au Luxembourg comme l'un des piliers de la cohésion sociale. Il est également l'un des facteurs déterminants de la « success story » luxembourgeoise. Le modèle tripartite — qui réunit les employeurs, les syndicats et le gouvernement — a largement contribué à la stabilité sociale du pays.

Cette culture du dialogue a non seulement permis d'éviter de nombreux conflits sociaux, mais a aussi permis de créer un climat de respect mutuel. Des organisations internationales comme l'OCDE ou l'OIT ont souvent décrit le modèle social luxembourgeois comme étant exemplaire.

Pendant des décennies, le dialogue social luxembourgeois a démontré son efficacité en tant que modèle coopératif. Qu'il soit question d'adaptations du salaire social minimum, de temps de travail ou de réforme des pensions, les décisions ont toujours été prises dans le cadre du « Comité de coordination tripartite », avec la participation de tous les partenaires sociaux.

Mais ce consensus menace de plus en plus de s'éroder.

Il apparaît de plus en plus clairement que le gouvernement Frieden s'est donné pour mission de torpiller le dialogue social au Luxembourg. L'attitude de certains membres du gouvernement à l'égard des syndicats ne laisse planer aucun doute à ce sujet. Ce n'est pas un hasard si le ministre du Travail Mischo discrédite les syndicats au sein du CPTE. Ce n'est pas non plus par inadvertance que le Premier ministre Frieden s'est retrouvé sans accord à l'issue des tables rondes sociales, et ce n'est pas un hasard si tous les ministres impliqués tiennent des propos désobligeants à l'égard des syndicats dans la presse depuis leur entrée en fonction. Ce n'était pas non plus un

«La cohésion et la paix sociales ne sont pas importantes pour ces chefs de gouvernement libéraux. Ils sont prêts à les sacrifier pour laisser libre cours à leur politique néolibérale ‘business first’.»

hasard lorsque le ministre Mischo a déclaré de façon provocatrice il y a quelques jours à la Chambre des députés qu'il n'y aurait pas de discussions bilatérales sur « nos » thèmes, comme le travail des plateformes, et qu'il tente ainsi d'obliger les syndicats à participer à une réunion du CPTÉ à trois. Non, ce n'était là pas non plus une initiative isolée du ministre du Travail, pas plus d'ailleurs que la tentative, il y a plus d'un an, de priver les syndicats de leur raison d'être en essayant de brader le système des conventions collectives et de négocier et signer des conventions collectives avec des délégations du personnel.

À cela se sont ajoutées toutes sortes d'attaques contre les syndicats, accusés de ne pas être modernes, d'être rétrogrades, de ne rien vouloir changer, de perdre des membres, de ne pas être représentés dans les « nouveaux » secteurs, de ne pas être représentatifs, etc. Non, là encore, il ne s'agissait pas de déclarations malheureuses et déplacées de la part du gouvernement.

Non, tout cela était et est intentionnel. Planifié. C'est le système du modèle Frieden, ce Premier ministre qui, la semaine dernière encore, affirmait sur les réseaux sociaux sa grande amitié avec Emmanuel Macron et s'inspirait également du chancelier allemand Friedrich Merz. Tous des hommes d'État qui savent comment on dirige un pays et comment on traite avec les syndicats.

La cohésion et la paix sociales ne sont pas importantes pour ces chefs de gouvernement libéraux. Ils sont prêts à les sacrifier pour laisser libre cours à leur politique néolibérale « business first ».

Et c'est précisément cela, chers collègues, dont nous devons prendre conscience au Luxembourg. Nous entrons dans une nouvelle ère du travail syndical. Comme dans d'autres pays européens, nous devons savoir que le gouvernement ne nous écoute que lorsque nous nous exprimons haut et fort, lorsque nous descendons dans la rue, lorsque nous sommes nombreux. Et lorsque nous ne nous laissons pas diviser entre syndicats. C'est pourquoi nous ne pouvons plus continuer à nous laisser bernier lors de tables rondes sociales ou de réunions du CPTÉ. Nous ne servirons jamais d'alibi au démantèlement social, pas avec nous.

Et c'est pourquoi nous devons à l'avenir intensifier la pression, dans les entreprises, auprès des salariés, des pensionnés, des jeunes, des familles, qui seront tous victimes de la politique de ce gouvernement si nous ne nous défendons pas. Nous devons sensibiliser, informer, mobiliser et manifester, que nous soyons jeunes ou moins jeunes. Et ce, ensemble, unis, courageux et déterminés. Nous leur montrons ce que l'OGBL et le LCGB, en tant qu'Union des syndicats peuvent accomplir ensemble. Nous continuerons à nous engager de toutes nos forces pour défendre les intérêts des salariés et des pensionnés. Ainsi que notre modèle social – de façon solidaire, constructive et combative.

En cette période d'inégalités croissantes et de tensions sociales, nous avons plus que jamais besoin d'un dialogue social efficace qui prenne au sérieux les intérêts des travailleurs – rien de moins que cela

Nora Back, présidente de l'OGBL

La mobilisation syndicale impose au gouvernement de revoir sa copie

Mais ce n'est toujours pas suffisant!

Le gouvernement a finalement dû revoir sa copie, aussi bien en ce qui concerne l'avenir des conventions collectives, l'avenir du système de pensions que l'évolution du cadre légal encadrant le travail dominical et les heures d'ouverture dans le commerce. L'opposition syndicale conséquente de l'OGBL et du LCGB au cours des derniers mois et la grande manifestation du 28 juin dernier, qui avait rassemblé plus de 25 000 personnes dans les rues de Luxembourg, ont payé. On revient de loin. Cela est une certitude ! Mais le résultat des trois rondes de « négociations » qui ont eu lieu entre juillet et septembre avec le gouvernement et le patronat laisse néanmoins un arrière-goût amer. Le déroulement et l'issue de ces « réunions tripartites », telle qu'elle a été imposée par le gouvernement, marquent en effet une rupture dans l'histoire du modèle social luxembourgeois, qui va laisser des traces...

Le 3 septembre dernier, alors que les négociations suivaient leurs cours, le gouvernement a en effet subitement mis un terme à celles-ci, sans qu'un accord n'ait pu être dégagé, en annonçant dans la foulée et de façon unilatérale un certain nombre de mesures concernant les différents dossiers qui étaient en discussion.

Outre la méthode plus que critiquable du gouvernement, l'OGBL et le LCGB ne peuvent évidemment pas non plus se satisfaire des décisions finalement retenues par le gouvernement qui constituent des détériorations, même si celles-ci sont bien moindres que ce que le gouvernement envisageait initialement. Le succès de la manifestation du 28 juin a en effet obligé le gouvernement à reculer sur de nombreux points.

— Les conventions collectives de travail ne seront pas bradées

Pour ce qui est des conventions collectives de travail, le gouvernement a dû confirmer dès la première réunion, le 3 juillet, qu'il renonçait à son projet visant à brader le droit de négociation et de signature des conventions collectives. L'Union des syndicats OGBL-LCGB en avait fait un préalable à toute poursuite des discussions. Les syndicats ayant la représentativité nationale conservent ainsi leur droit exclusif en la matière. Le contenu légal des conventions collectives est maintenu tel quel, ainsi toutes les matières obligatoires de négociation restent en place.

— Des avancées en ce qui concerne les pensions grâce à la mobilisation syndicale

En ce qui concerne les pensions, le gouvernement a maintenu son projet d'augmenter progressivement la durée des périodes de cotisations obligatoires. Cela dit, il n'est désormais plus question d'augmenter la durée de cotisation de 3 à 5 ans supplémentaires comme l'avait annoncé le Premier ministre en mai, mais juste encore de 8 mois au total (soit 1 mois supplémentaire par an en 2026 et 2027 et 2 mois supplémentaires par an en 2028, 2029 et 2030).

Le gouvernement a aussi décidé finalement de maintenir les conditions de départ en pension anticipée à partir de 57 ans (480 mois cotisés) ainsi que le régime actuel de la préretraite pour travail posté et le régime de la préretraite-ajustement. Ce qui est évidemment une bonne nouvelle.



«Outre la méthode plus que critiquable du gouvernement, l'OGBL et le LCGB ne peuvent évidemment pas non plus se satisfaire des décisions finalement retenues par le gouvernement»

Le gouvernement envisage ensuite d'introduire un abattement fiscal pour les assurés remplissant les conditions permettant en soi de bénéficier d'une pension de vieillesse anticipée mais qui décident volontairement de continuer leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de 65 ans. Et il envisage également d'introduire une retraite progressive sur base des modalités déjà en vigueur dans la Fonction publique.

Le gouvernement a en outre accepté de partiellement suivre les syndicats dans leur revendication visant à corriger une détérioration introduite par la réforme de 2012, en maintenant l'allocation de fin d'année, du moins dans l'avenir immédiat. Malheureusement, le mécanisme de diminution du réajustement au cas où les dépenses de la caisse de pension dépasseraient les recettes, tel que prévu par la réforme de 2012, est quant à lui maintenu — si ce cas de figure devait arriver, il n'y aura donc plus d'ajustement des retraites en dehors de l'index.

Le gouvernement a ensuite refusé d'augmenter les petites pensions. A la place, il prévoit d'introduire une aide sociale pour les personnes touchant une pension de vieillesse modeste. Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, cette piste n'est pas acceptable. Non seulement, toute personne ayant travaillé toute sa vie et cotisé dans le système de pension doit avoir droit à une pension lui permettant de mener une vie décente, mais cette mesure introduirait en plus de facto une discrimination envers les pensionnés frontaliers qui ne pourront bénéficier de cette aide sociale.

Enfin, le gouvernement s'est résolu à augmenter le taux de cotisation de 24% à 25,5% dès 2026 (+0,5 pour les salariés ; +0,5% pour les employeurs et +0,5% pour l'Etat), mettant les employeurs ainsi également à contribution, dans le cadre de la pérennisation de notre système de pensions. Une mesure que le gouvernement avait initialement totalement exclue. →



— Travail dominical et heures d'ouverture dans le commerce: quelques petites améliorations à relever

Le gouvernement a également revu sa copie en ce qui concerne le travail dominical et les heures d'ouverture dans le commerce. Le gouvernement ne renonce pas à son projet d'augmentation du temps de travail autorisé le dimanche de 4 à 8 heures, mais le conditionne désormais à la conclusion d'une convention collective de travail ou d'un accord interprofessionnel, du moins pour les entreprises ayant un nombre de salariés supérieur à 30.

En ce qui concerne les heures d'ouverture des commerces, le projet initial du gouvernement est légèrement amendé: au lieu d'autoriser des ouvertures pouvant aller de 5h à 22h, il est désormais prévu de les autoriser uniquement jusque 21h en dehors de la conclusion d'une convention collective.

«L'OGBL et le LCGB ne peuvent pas pour autant se satisfaire des détériorations décidées unilatéralement.»

— Un changement de paradigme

L'OGBL et le LCGB ont pris acte des améliorations apportées au paquet de mesures projetées initialement par le gouvernement – des avancées qui, il faut le souligner encore une fois, n'ont pu être obtenues que grâce à l'opposition conséquente de l'OGBL et du LCGB ainsi que la participation massive à la manifestation du 28 juin.

L'OGBL et le LCGB ne peuvent pas pour autant se satisfaire des détériorations décidées unilatéralement par le gouvernement et encore moins de la méthode employée par celui-ci en matière de dialogue social.

Nous assistons en effet, sous ce gouvernement, à un changement de paradigme dans lequel le modèle social tripartite basé sur des négociations d'égal à égal à la recherche de compromis est remplacé par une méthode du «je consulte et je décide» du Premier ministre.

Ce changement de paradigme, qui équivaut à la fin de notre modèle social, pousse désormais les syndicats à adapter également leur méthode de travail. Lors d'une conférence de presse organisé le 11 septembre, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a ainsi annoncé, qu'elle ne participera plus à des réunions trilatérales avec le gouvernement et le patronat – en particulier les réunions du Comité permanent

du travail et de l'emploi (CPTÉ) — refusant ainsi de servir d'alibi à une politique antisociale décidée d'avance.

L'OGBL et le LCGB ne rompent toutefois pas totalement leurs relations avec le gouvernement, mais l'approche des syndicats va désormais évoluer. Ainsi, les syndicats continueront de rencontrer les ministres dans le cadre exclusif de réunions bilatérales, pour leur exposer leurs positions dans chaque dossier. Les syndicats évalueront ensuite librement les décisions retenues par le gouvernement et y réagiront en conséquence.

Les présidents de l'OGBL et du LCGB ont déjà fait savoir qu'il faut désormais certainement s'attendre à davantage d'actions et de manifestations syndicales — qui semblent être le seul langage que comprend le gouvernement.■

«Il faut désormais certainement s'attendre à davantage d'actions et de manifestations syndicales — qui semblent être le seul langage que comprend le gouvernement.»



Après l'échec des rondes sociales Les syndicats font le tour des partis politiques

A l'issue de l'échec des négociations avec le gouvernement et le patronat, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a entamé une série d'entrevues avec les partis politiques représentés à la Chambre des députés. A l'heure où nous mettions sous presse, des entrevues avaient déjà eu lieu avec le LSAP, déi gréng, le CSV et le DP.

Les syndicats ont été très bien accueillis par les partis de l'opposition (LSAP et déi gréng) qui partagent largement l'analyse selon laquelle toutes ces rondes de discussion n'ont finalement été qu'une farce, que le résultat était écrit d'avance par le gouvernement et que ce dernier n'a eu de cesse de se ranger clairement du côté des employeurs.

Au vu de la rupture avec le modèle social luxembourgeois opérée par le gouvernement, le LSAP et déi gréng ont également fait savoir qu'ils comprenaient tout à fait la décision des syndicats de ne plus participer à des discussions ou négociations trilatérales, comme par exemple les réunions du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ).

Malgré les tensions avec le gouvernement, notons que les rencontres avec les parlementaires des deux partis de la majorité (CSV et DP) ont malgré tout été relativement constructives.

L'OGBL et le LCGB doivent encore rencontrer prochainement déi Lénk et le parti Pirate■





Moderniser le temps de travail

Oui, si cela amène plus de temps de vie

Lors des réunions de la dite «table ronde sociale» (Sozialronn), le patronat luxembourgeois, l'Union des entreprises luxembourgeoises, a demandé à mettre l'organisation du temps de travail à l'ordre du jour.

Les représentants patronaux y ont présenté un véritable catalogue des horreurs: augmentation du temps de travail maximal hebdomadaire, réduction du temps de repos hebdomadaire, mise en question des congés extraordinaires, flexibilisation à outrance...

Tout en ne rendant pas public ce catalogue, le patronat utilise les ouvertures faites par le gouvernement CSV-DP pour en demander toujours davantage. Dans l'idéal, le patronat souhaiterait avoir un personnel disponible en cas de besoin 24h-sur-24, 7-jours-sur-7; des horaires de travail indexés sur les besoins de l'employeur, ne prenant pas en compte la vie personnelle et familiale des salariés.

La coalition CSV-DP a en effet ouvert la porte dans son programme de gouvernement, en proposant notamment de prévoir d'office une période de référence légale de 12 mois, ce qui à l'heure actuelle n'est possible que dans le cadre d'une convention collective de travail. L'organisation du temps de travail serait ainsi largement flexibilisée, sans que les patrons ne soient contraints de négocier les conditions et des contreparties avec les syndicats.

— Ça suffit!

Le «Quality of Work Index» de la Chambre des salariés a démontré qu'entre 2014 et 2022, de plus en plus de salariés connaissent des difficultés croissantes à concilier vie privée et vie professionnelle. Les salariés se voient imposés de plus en plus des horaires irréguliers, et leur capacité d'influer sur l'organisation de leur temps de travail diminue. Les mesures envisagées par le gouvernement et l'UEL aggraveraient encore davantage cette situation.

En même temps, dans la même étude, 83% des salariés se prononcent pour une réduction du temps de travail avec maintien intégral du salaire. Les salariés expriment donc clairement une demande consistant en une réduction de leur temps de travail afin de gagner du temps de vie.

Historiquement, la «modernisation» en matière de temps de travail s'est avant tout traduite par des progrès sociaux pour les salariés: journée de huit heures, semaine de quarante heures, repos du dimanche, congés payés... Aujourd'hui, on nous vend une «modernisation» qui n'est rien d'autre qu'une flexibilité imposée, une réduction du temps disponible pour sa famille et ses loisirs, afin d'être à disposition de son employeur.

— De réelles négociations au lieu d'un pseudo-dialogue social

Dans ses conclusions unilatérales à l'issue de la table ronde sociale, le gouvernement a chargé le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) de discuter de l'organisation du temps de travail.

Tout indique que cette discussion tournerait à la farce, comme lors de la table ronde sociale: pas de véritables négociations, mais un échange de points de vue, avec, à la fin, un gouvernement qui décide seul.

Face à cette rupture avec le modèle social luxembourgeois, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a décidé de ne plus participer aux réunions du CPTÉ, mais de présenter ses revendications directement aux ministres compétents dans des réunions bilatérales.

— Le catalogue de revendications de l'Union des syndicats OGBL-LCGB

L'Union des syndicats OGBL-LCGB propose plusieurs mesures pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en réponse aux conclusions du gouvernement en matière d'organisation du temps de travail.

Réduction du temps de travail: L'OGBL et le LCGB demandent une réduction légale d'au moins 10% du temps de travail, avec maintien intégral de salaire, afin de répondre à la demande croissante des salariés de travailler moins d'heures. L'application de cette réduction du temps de travail serait à négocier entre les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives de travail.

6^e semaine de congé légal: Les syndicats OGBL et LCGB réclament l'introduction d'une 6^e semaine de congé légal, portant le volume annuel de congé à 30



jours, pour tous les salariés, afin de compenser l'absence d'évolution significative des congés depuis 1975. Tous les salariés devront bénéficier de cette hausse de 4 jours.

Temps de repos: L'Union des syndicats OGBL-LCGB s'oppose à toute diminution de la période minimale de repos hebdomadaire et propose plutôt de l'augmenter de 44 à 48 heures. Elle demande également une clarification de la définition de la période de repos ininterrompu.

Pause durant la journée de travail: Les syndicats souhaitent limiter la durée des pauses non rémunérées à 2 heures et garantir que toute pause excédant cette durée soit rémunérée.

Droit au temps partiel: L'OGBL et le LCGB revendiquent un droit au temps partiel avec garantie de retour à temps plein, facilitant ainsi la réintégration des salariés, notamment des femmes, après un congé parental.

Plan d'organisation du travail (POT): L'Union des syndicats OGBL-LCGB estime qu'aucune réforme du POT n'est nécessaire, car les entreprises préfèrent d'autres modèles de travail. Elle s'oppose à l'idée d'une annualisation du temps de travail en dehors des conventions collectives, sans négociation avec les syndicats.

Heures supplémentaires: Les syndicats demandent une clarification sur la compensation des heures

supplémentaires et une nouvelle définition de celles-ci, en excluant les «circonstances anormales».

Clauses de flexibilité: L'Union des syndicats OGBL-LCGB appelle à un encadrement plus strict des clauses de flexibilité dans les contrats de travail, afin de protéger les droits des salariés.

Chômage intempéries: L'OGBL et le LCGB proposent de renforcer le rôle des délégués à la sécurité et demandent l'application obligatoire du chômage intempéries dans le cas d'une alerte météo rouge du gouvernement.

Congés familiaux: Les syndicats demandent des améliorations concernant les congés pour raisons familiales et le congé parental, ainsi que la création d'un congé de naissance égalitaire de trois mois pour les deux parents.

Ces propositions visent à renforcer les droits des travailleurs et à améliorer leur qualité de vie, tout en répondant aux évolutions du monde du travail — pour une modernisation qui met les hommes et les femmes au centre, et non le profit ■



↑ Frédéric Krier
Membre du Bureau
exécutif

Véhicules électriques, recharge et coûts d'électricité

Les voitures électriques sont de plus en plus populaires, car il y a maintenant de plus en plus de nouveaux modèles à un prix d'entrée plus bas, auxquels s'ajoutent les subventions publiques qui continuent d'être accordées.

Voici quelques informations sur les bornes de recharge murales, les coûts d'électricité et les différentes possibilités de recharge.

La solution la plus pratique est celle qui consiste à faire installer une borne de recharge murale chez soi par un électricien. La plupart du temps, ces bornes ont une puissance de 11 kW. Les véhicules électriques avec une capacité de batterie de 77 kW, par exemple, peuvent ainsi être complètement rechargés en 7 heures environ. Ces bornes de recharge murales de 11 kW (400 V/16 A triphasées) doivent toutefois pouvoir être déconnectées (conformément aux exigences de l'opérateur de réseau CREOS) et nécessitent des travaux d'installation plus importants.

Si la borne de recharge le permet techniquement, il est également possible de limiter la

puissance de recharge à un peu moins de 7 kW afin de se passer d'un mécanisme de coupure. Ces bornes de recharge sont disponibles à partir d'environ 500 euros et leur installation est moins complexe. Il est ainsi toujours possible de recharger 77 kW en 11 heures. Il est déconseillé de recharger via une prise de courant normale de 3600 W/16 A (monophasée), car la perte de puissance est très élevée.

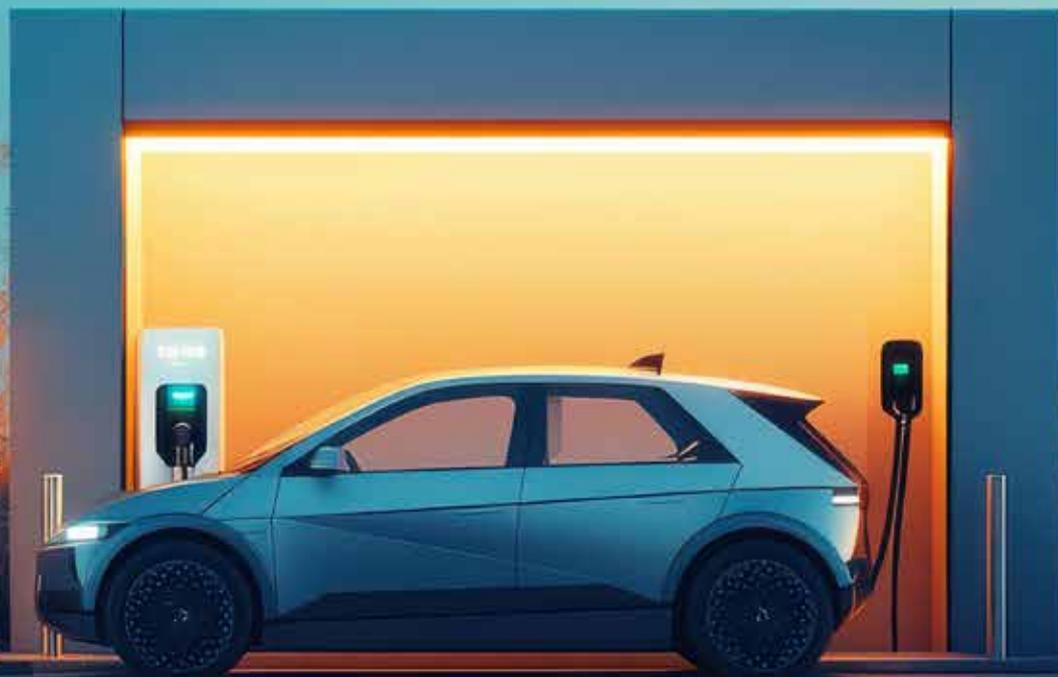
La consommation moyenne d'une voiture électrique est d'environ 20 kW aux 100 kilomètres. Si l'on calcule cela avec le prix de l'électricité courant au Luxembourg (25 centimes/kWh), on arrive à un coût de 5,00 euros, ce qui correspond à une consommation d'essence (à 1,50 euro le litre) d'environ 3,3 litres.

Si on dispose en plus d'une installation photovoltaïque sur son toit et qu'on peut utiliser l'électricité qu'on produit soi-même pour recharger sa voiture, la voiture électrique est la meilleure option.

Les longs trajets en voiture électrique nécessitent une approche légèrement différente.

Si l'on roule plus vite (+/- 130 km/h) ou si la voiture est chargée à plein, une voiture électrique peut facilement consommer 25 à 30 kWh/100 km et il faut dans ce cas chercher une borne de recharge disposant d'une puissance de recharge plus élevée (jusqu'à 300 kW) tous les 200 à 250 km. Selon la puissance de recharge maximale du véhicule, il est possible de recharger 200 à 300 km d'autonomie en 30 minutes. Il faut toutefois être conscient que le prix de l'électricité peut varier entre 50 centimes et plus d'un euro selon le pays et le fournisseur. Si l'on calcule par exemple une consommation de 25 kWh à 80 centimes, on arrive à un coût de 20 euros pour 100 km, ce qui correspond à une consommation de 13,3 litres d'essence pour les 100 km.

Grâce à la technologie de récupération sophistiquée et innovante (l'énergie de freinage est convertie en électricité et partiellement stockée dans la batterie) des nouveaux véhicules électriques, une conduite anticipative permet de réduire encore considérablement la consommation.



Entrevue entre l'OGBL et le ministre de la Fonction publique

Pour un renforcement des droits des représentants du personnel

Une délégation du département de la Fonction publique de l'OGBL a récemment eu un échange avec le ministre de la Fonction publique, Serge Wilmes, accompagné de ses principaux conseillers, concernant plusieurs questions touchant les travailleurs du secteur public.

En premier lieu, l'entrevue a porté sur le statut, les droits et devoirs des représentations du personnel. L'OGBL est revenu sur les prises de position de la partie étatique dans une affaire juridique en cours, qui consiste en une lecture très restrictive du Code de la Fonction publique, prévoyant une séparation très nette entre association professionnelle (bénéficiant des droits liés à l'exercice de la liberté syndicale) et représentation du personnel (limitée à un rôle consultatif au niveau de l'administration concernée et n'étant pas habilitée à prendre des positions au-delà de ce rôle restreint).

L'OGBL a rappelé qu'il défend au contraire l'idée d'une extension des droits et maintient sa revendication de mise en place de délégations du personnel élues démocratiquement, avec des attributions, droits et devoirs clairement définis, à l'instar des délégations du personnel chez les salariés, mais également dans le secteur communal (fonctionnaires et employés communaux).

Un autre sujet abordé a été le harcèlement moral dans la Fonction publique aussi bien étatique que communale, où l'OGBL continue de regretter l'absence d'un interlocuteur neutre, qui pourrait intervenir en la matière. Il a informé le ministère qu'il poursuivra sa campagne dédiée à ce sujet et qu'il a lancé un sondage sur la question. L'OGBL a salué l'organisation de «workshops» avec les différents syndicats présents dans la Fonction publique, espérant que ceux-ci permettront d'avancer sur ce sujet. L'OGBL, ensemble avec le LCGB, a participé à un tel workshop avec les responsables du ministère ce 22 juillet.

L'OGBL est également revenu sur la question des dernières élections de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics. Malheureusement, aucune élection n'a pu avoir lieu dans le groupe des employés de l'Etat, étant donné qu'un candidat et une «proposante» de l'OGBL étaient inscrits dans le mauvais groupe sur la liste électorale. L'OGBL a

souligné qu'il soutient à cet égard la demande de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics d'avoir accès aux données de ses propres ressortissants, de rapprocher la date de la possibilité de consulter les listes électorales de la date du dépôt des listes des candidats, et de moderniser et de simplifier la procédure pour le dépôt des listes.

L'OGBL a également abordé le projet de loi récemment déposé concernant le droit de grève dans la Fonction publique. Si l'OGBL salue que le projet de loi spécifie que la procédure de conciliation est également ouvert à des litiges concernant la Police grand-ducale et l'Armée luxembourgeoise, et que le refus d'une procédure de conciliation doit obligatoirement faire l'objet d'un vote au sein de la commission de conciliation, il regrette en revanche l'absence d'une spécification de voies de recours (à l'instar de la procédure pour les salariés de droit privé), et surtout la prolongation du délai pour une première réunion de conciliation, qui passe de 6 semaines à 3 mois.

D'autres sujets abordés avec le ministre ont concerné les négociations au niveau sectoriel au sein de la Fonction publique et les discussions prévues relatives à une loi-cadre pour les établissements publics.

L'entrevue s'est déroulée dans une atmosphère constructive ■



↑ Frédéric Krier
Membre du Bureau
exécutif



Mobilisation en France

L'Union des syndicats OGBL-LCGB solidaire avec les salariés, les retraités et leurs organisations syndicales



À l'occasion de la journée de mobilisation du 18 septembre, organisée par l'Intersyndicale en France, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a tenu à exprimer sa pleine solidarité avec les salariés, les retraités et leurs organisations syndicales mobilisés de l'autre côté de la frontière, en appelant notamment ses membres résidant en France à participer massivement aux mobilisations.

Après une réforme des retraites imposée sans vote au Parlement, contre l'avis de l'immense majorité de la population et la résistance des syndicats, le président Emmanuel Macron et son gouvernement persistent en effet à vouloir imposer une cure d'austérité sans précédent. Plutôt que de rétablir l'impôt sur la fortune qu'il a lui-même supprimé, ou de mettre à contribution les plus riches, le président français préfère une fois de plus faire payer les travailleurs – allant jusqu'à avoir envisagé la suppression de deux jours fériés.

La politique brutale et néolibérale d'Emmanuel Macron a non seulement fait exploser la dette et a

fragilisé les services publics, mais elle a aussi contribué à nourrir la montée de l'extrême droite. Elle a par ailleurs plongé la France dans une crise politique majeure, avec des gouvernements fragilisés, sans majorité parlementaire et sans légitimité auprès de la population.

Alors que le gouvernement luxembourgeois semble vouloir s'inspirer de ces méthodes, en attaquant directement le modèle social luxembourgeois, l'Union des syndicats OGBL-LCGB affirme qu'il faut absolument éviter de répéter au Luxembourg les erreurs commises en France et ailleurs. Elle rappelle son attachement au dialogue social comme garant de la stabilité politique et réaffirme sa détermination à défendre, sans relâche, le modèle social luxembourgeois contre les attaques du gouvernement Frieden.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB réaffirme sa solidarité avec l'Intersyndicale française et soutient pleinement ses revendications légitimes ■

Sur la situation à Gaza



L'Union des syndicats OGBL-LCGB exprime sa plus vive préoccupation face à l'aggravation dramatique de la situation au Proche-Orient, et plus particulièrement dans la bande de Gaza.

Depuis le 7 octobre 2023, date de l'attaque terroriste brutale du Hamas et de la prise d'otages — actes injustifiables et contraires au droit international —, la région s'enfonce dans une spirale de violence et de représailles qui a atteint un niveau insoutenable. La réaction militaire disproportionnée du gouvernement israélien a provoqué une catastrophe humanitaire sans précédent, avec la destruction massive d'infrastructures civiles, un blocus alimentaire et énergétique, l'obstruction de l'aide humanitaire et un nombre effroyable de victimes parmi les populations civiles.

Chaque vie compte. Quelles qu'en soient les circonstances, les crimes de guerre et les violations du droit international humanitaire sont inacceptables. La famine utilisée comme arme de guerre, comme l'a rappelé la Cour pénale internationale, constitue un crime de guerre.

Dans ce contexte, l'Union des syndicats OGBL-LCGB appelle de toute urgence à un cessez-le-feu immédiat et durable, afin de mettre fin aux bombarde-

ments et de protéger les populations. Nous demandons la mise en place de couloirs humanitaires sûrs et permanents, permettant l'acheminement de nourriture, d'eau, de soins médicaux et de biens de première nécessité. Nous soutenons les appels à la libération immédiate de tous les otages et nous condamnons fermement toute forme de déplacement forcé, d'annexion ou d'expansion des colonies israéliennes, contraires au droit international.

Nous saluons l'annonce du gouvernement luxembourgeois de reconnaître officiellement l'État de Palestine. C'est une décision juste bien que tardive, qui va dans le sens de la paix, de la justice et du respect du droit international, et qui doit être suivie par d'autres pays européens.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB salue également les premiers pas engagés par la Commission européenne, mais constate que ces mesures restent largement insuffisantes face à la gravité des violations constatées. Il ne suffit plus de multiplier les déclarations ou les avertissements: l'Union européenne doit agir de manière cohérente avec ses propres principes. Cela implique d'assumer sa responsabilité politique, morale et légale, en adoptant des sanctions significatives à l'encontre du gouvernement israélien, y compris la suspension de l'Accord d'association UE-Israël, dont l'article 2 conditionne la coopération au respect des droits humains et des principes démocratiques. L'UE doit également mettre fin à tout commerce avec les colonies israéliennes dans les territoires palestiniens occupés, illégaux au regard du droit international.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB réaffirme que la paix au Proche-Orient ne pourra être construite que sur la base du droit international, de la reconnaissance mutuelle et d'une véritable solution politique. Une solution à deux États, garantissant à la fois le droit des Palestiniens à un État viable et souverain et celui des Israéliens à vivre en sécurité, demeure la seule voie vers une paix juste et durable.

Israéliens et Palestiniens ont le droit inaliénable à la sécurité, à la dignité et à la liberté. La solidarité syndicale, européenne et internationale, se tient à leurs côtés.

C'est la raison pour laquelle l'Union des syndicats OGBL-LCGB a appelé à participer à la Manifestation «Carton Rouge pour le Génocide à Gaza» le 28 septembre à Luxembourg — une manifestation soutenue par une multitude d'organisations issues de la société civile.■

Le devoir de vigilance face à l'offensive de dérégulation



↑ Tom Mamer
Secrétaire central adjoint

La directive européenne sur le devoir de vigilance (CSDDD), adoptée en 2024, aurait pu marquer un tournant vers plus de justice sociale et environnementale. Mais aujourd'hui, le processus «Omnibus» menace de vider ce texte de son contenu et s'inscrit dans une offensive plus large de dérégulation en Europe. L'OGBL, au sein de l'Initiative pour un devoir de vigilance, alerte et exige une transposition ambitieuse au Luxembourg.

Après des années d'actions syndicales et de mobilisations de la société civile, et malgré un lobbying intense du monde des affaires, l'Union européenne a finalement adopté en 2024 la directive sur le devoir de vigilance des entreprises (CSDDD). Cette adoption constitue certes une avancée, mais le compromis trouvé restait déjà loin des revendications portées par l'Initiative. Le texte adopté était le fruit d'un affaiblissement considérable, reflet du manque de volonté politique et des pressions constantes des grandes entreprises.

— Des reculs qui s'accumulent

L'adoption de la directive avait d'abord suscité un large espoir: pour la première fois, l'Union européenne reconnaissait explicitement que les entreprises ne pouvaient plus fermer les yeux sur les violations commises par leurs filiales ou leurs fournisseurs. Mais cet espoir s'est vite estompé. Sous prétexte de «simplification», le Conseil a choisi de limiter les obligations aux seuls partenaires commerciaux directs, excluant ainsi une grande partie de la chaîne d'approvisionnement, là où se concentrent pourtant de nombreuses atteintes aux droits humains et à l'environnement.

Cette logique de recul s'illustre aussi dans le traitement réservé au secteur financier. La directive exclut en effet les relations avec la clientèle: banques, assureurs ou gestionnaires d'actifs n'auront pas à exercer de vigilance sur les activités qu'ils financent. Ce choix revient à libérer le secteur de toute responsabilité dans son cœur de métier. Les institutions financières restent bien tenues d'appliquer la vigilance à leurs propres activités, à leurs filiales et à leurs fournisseurs, et doivent élaborer un plan de transition climatique. Mais ces obligations demeurent marginales au regard de l'enjeu.

— Le danger du processus «Omnibus»

Plus encore que ces reculs sectoriels, c'est le processus dit «Omnibus» qui suscite la plus vive inquiétude. Derrière ce nom technique se cache une manœuvre politique consistant à regrouper dans un même paquet des révisions de directives sociales, environnementales et de transparence pour les «simplifier» et alléger les charges pesant sur les entreprises. En réalité, il s'agit d'un vaste programme de dérégulation au niveau européen, qui risque de réduire à néant des années de combats syndicaux et citoyens pour plus de responsabilité des multinationales.

L'Initiative pour un devoir de vigilance dénonce le caractère opaque et antidémocratique de ce processus: aucune consultation véritable, une accélération artificielle des débats, et une logique qui place la compétitivité des grandes entreprises au-dessus de la protection des droits humains, du climat et des travailleurs.

— Une offensive coordonnée de dérégulation

Le «Omnibus» n'est pas un cas isolé: il s'inscrit dans une offensive plus large de dérégulation menée au niveau européen, qui vise à détricoter les règles sociales, climatiques et environnementales arrachées ces dernières années. Au Luxembourg, le gouvernement actuel s'est aligné sur cette orientation, en privilégiant les intérêts économiques et financiers face aux revendications sociales et écologiques. C'est précisément contre ce programme que le front syndical OGBL-LCGB et la société civile se sont mobilisés lors de la manifestation du 28 juin. Le combat pour un devoir de vigilance ambitieux fait donc partie d'une lutte plus large contre le démantèlement progressif de la régulation sociale et environnementale en Europe.

— Le Luxembourg face à ses responsabilités

Face à ces menaces, l'OGBL rappelle que la transposition nationale sera décisive. Elle devra aller bien au-delà du strict minimum fixé par Bruxelles et

garantir un cadre réellement protecteur. Cela suppose d'inclure sans exception tous les secteurs à risque, d'instaurer des sanctions dissuasives en cas de manquement, de garantir un accès effectif à la justice pour les victimes et de mettre en place une autorité de contrôle indépendante dotée de moyens suffisants. Les syndicats représentatifs au niveau national doivent en outre être associés à toutes les étapes du processus, de l'évaluation des risques au suivi concret des mesures.

Le Luxembourg se trouve aujourd'hui face à un choix clair. Soit il adopte une loi ambitieuse qui place le pays à l'avant-garde en matière de droits humains, de justice sociale et de durabilité. Soit il se contente d'une transposition minimale qui laissera la porte ouverte à des abus et ternira son image internationale. Pour l'OGBL, le devoir de vigilance n'est pas une contrainte administrative de plus, mais un outil indispensable pour garantir que l'économie luxembourgeoise ne contribue pas à des violations des droits fondamentaux ni à la destruction de l'environnement. L'heure est venue pour le gouvernement de prendre ses responsabilités et de démontrer, par des actes concrets, que les engagements en matière de droits humains et de climat ne sont pas de simples déclarations, mais une véritable priorité politique■



conventions

Action Luxembourg

171 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 3/5)

Durée de la CCT: 01.07.2025 - 30.06.2028

Augmentations salariales: évolution salariale automatique tous les deux ans à partir de 2027 / augmentation de 2,6% en janvier 2026 pour les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une hausse en janvier 2025 (mesure compensatoire) / les augmentations au bout de 5 ou 10 ans se feront en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et non plus de la fonction (les mêmes critères s'appliquent aux assistants comptant plus de 5 ans dans l'entreprise au 30 juin 2025)

Primes: prime de fin d'année allant jusqu'à 60% du salaire brut à partir de janvier 2026 pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté / prime mensuelle à partir de 2026 pour les gérants en fonction du chiffre d'affaires annuel (CA) du magasin allant jusqu'à 12% du salaire mensuel

Congés: possibilité de reporter jusqu'à 5 jours de congé jusqu'au 31 mars de l'année suivante

Temps de travail: le temps d'habillage sera désormais considéré comme du temps de travail / la période de référence pour le calcul du temps de travail passe à 1 mois complet



LIST

750 salariés

Syndicat Education et Sciences (délégués OGBL: 10/10)

Accord subordonné de la Convention Cadre des Centres de Recherche publics

Durée de l'ACT: 01.01.2025 - 31.12.2027

Rémunérations: nouveau modèle de revue salariale qui intègre les bonus dans l'évolution salariale et prévoit de potentielles augmentations annuelles potentiellement bien plus élevé que dans l'ancien système / Pour l'année de transition 2025, garantie d'une augmentation pour tous les salariés n'ayant pas encore atteints le maximum de leur «career level» et attribution des bonus suivant les modalités des exercices précédents

Autres avantages salariaux: augmentation de la valeur des chèques-repas de 10,40 à 12 €

Congés: congé pour don de sang de 4 heures fractionnables/an / congé annuel lié à l'âge dû à partir de l'année du 55^e anniversaire, n'importe le moment de l'anniversaire

Autres éléments: intégration des cadres supérieurs à l'exception des articles concernant la grille salariale et l'horaire mobile / chèques-cadeau ancienneté pour 15 années de service / Flexibilisation de la prise des jours de récupération à partir du 1^{er} août 2025 / étude eNPS dans le cadre d'éviter les risques psychosociaux / participation de la délégation à l'introduction de systèmes d'IA dans le domaine des ressources humaines / informations à fournir à la délégation du personnel / adaptation du texte aux nouvelles dispositions légales et réglementaires



Coca-Cola Luxembourg

+/- 70 salariés

Syndicat Commerce (délégués OGBL: 5/6)

Durée de la CCT: 01.01.2025 – 31.12.2026

Primes: attribution de primes exceptionnelles (250 € nets en 2025 et 500 € nets en 2026) / revalorisation de la prime de salis-sure (20 € en 2025 et 22 € en 2026)

Congés: octroi d'un jour de congé supplémentaire en 2025 et en 2026 / possibilité de reporter les congés jusqu'à fin janvier de l'année suivante

Rémunération: augmentation salariale générale de 0,9 % au 1^{er} janvier 2026 / revalorisation progressive des chèques-repas: +10% en 2025, +15% en 2026 (par rapport à 2024)

Autres: prise en charge du nettoyage des vêtements des chauffeurs par l'employeur / renforcement des protections contre le harcèlement et pour les lanceurs d'alerte / adaptation des congés d'ancienneté à partir de 24 ans d'ancienneté / clarification et élargissement des droits d'accès à certains avantages



Lorry Rail (1^{ère} CCT)

25 salariés

Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband (délégués OGBL: 2/2)

Durée: 25.06.2025–24.06.2026

Salaires: garantie d'embauche au salaire social minimum qualifié / majorations de 30 % pour le travail de nuit et de 100 % pour les dimanches et jours fériés

Congés: 2 jours de congé supplémentaires après 10 ans d'ancienneté, 3 jours après 15 ans et 4 jours après 20 ans / 1 jour de congé additionnel pour le travail en shift

Chèques-repas: octroi de chèques repas d'une valeur faciale de 10,80 euros dès l'entrée en fonction



Commerce

Des horaires qui brisent des vies

Le gouvernement a décidé d'élargir les heures d'ouverture des commerces. Présentée comme une «modernisation», la réforme cache en réalité une attaque frontale contre les salariés du secteur. Derrière les vitrines qui resteront allumées plus longtemps, ce sont des vies qui s'assombrissent: santé dégradée, équilibre familial mis en péril, précarité accentuée.

— Le 3 septembre: la rupture

La date du 3 septembre restera comme un tournant. Ce jour-là, le gouvernement a mis fin de manière unilatérale aux discussions avec les syndicats. En court-circuitant le processus de négociation, il a brisé une tradition luxembourgeoise vieille de plusieurs décennies: celle du dialogue social.

Désormais, la méthode est claire: le Premier ministre «consulte et décide». Une approche qui met à mal l'équilibre fragile entre partenaires sociaux et qui fait peser une lourde menace sur la paix sociale. Il ne s'agit pas d'une simple décision technique, mais d'une véritable rupture.

— Un quotidien déjà difficile

Travailler dans le commerce n'a jamais été un long fleuve tranquille. C'est se lever à l'aube, parfois avant le soleil, et rester debout des heures durant. C'est jongler avec des plannings instables, qui changent chaque semaine, et tenter malgré tout de concilier

vie professionnelle et familiale. C'est accepter des horaires décalés - tôt le matin, tard le soir, les week-ends - pour des salaires qui peinent à dépasser le salaire social minimum.

À cette pression organisationnelle s'ajoute une pression physique et psychique. Porter, ranger, encaisser, sourire en toutes circonstances, encaisser aussi la fatigue et le stress. Des conditions qui laissent des traces: douleurs chroniques, troubles musculo-squelettiques, épuisement, burn-out, ... Dans le commerce, le travail rend malade. Ces conditions de travail usantes ont des conséquences directes sur la santé des salariés. Et pourtant, loin de s'arrêter pour se soigner, beaucoup continuent à travailler tout en étant malade.

— Malade, mais au travail

Le discours patronal pointe volontiers du doigt un prétendu «absentéisme». La réalité est toute autre. Selon la Chambre des salariés, un salarié du commerce travaille en moyenne 13 jours par an en étant malade, contre seulement 5 jours d'absence pour maladie. Autrement dit: les gens viennent travailler malgré qu'ils sont malades beaucoup plus qu'ils se mettent en arrêt maladie.

Dans le commerce, cette tendance atteint des sommets: jusqu'à 80 % des jours où ils se sentent malades, les salariés se présentent quand même à leur poste. Ce phénomène a un nom: le présen-

téisme. Et ses conséquences sont lourdes: maladies aggravées, propagation aux collègues, fatigue accrue, arrêts de travail de longue durée au bout du compte.

Pourquoi ce choix? Parce qu'il n'en est pas un. Les salariés savent qu'une absence peut leur coûter cher: sanction, perte de revenus, voire licenciement. Travailler tout en étant malade devient alors une obligation tacite, nourrie par la peur. Une double peine: souffrir dans son corps, puis être stigmatisé pour sa fragilité.

— Une réforme qui pousse à bout

Dans ce contexte déjà tendu, l'élargissement des heures d'ouverture fait effet d'huile sur le feu. Initialement, le gouvernement envisageait une ouverture de 5h à 22h. Après la mobilisation du 28 juin, le projet a été légèrement réduit: 5h à 21h. Mais pour les salariés, cela ne change rien sur le fond. Commencer à 5h du matin ou finir après 21h bouleverse totalement le rythme de vie et l'organisation familiale.

Et le danger ne s'arrête pas là. Le projet introduit également la possibilité d'ouvrir 24h sur 24 et 7 jours sur 7, sous certaines conditions. C'est le fameux «*ped dans la porte*»: une fois l'idée posée, le glissement vers une généralisation est quasi inévitable. On le sait: chaque réforme grignote un peu plus, jamais dans l'autre sens.

Et comme si cela ne suffisait pas, les salariés du commerce ne sont pas seulement victimes des nouvelles règles: le gouvernement les a utilisés comme monnaie d'échange dans les discussions politiques.

— Des salariés pris en otage

Le syndicat Commerce, Garages & Horeca de l'OGBL dénonce une situation particulièrement honteuse: le gouvernement a utilisé les salariés du commerce comme monnaie d'échange dans ses tractations politiques.

Alors que d'autres enjeux cruciaux comme les pensions et le droit de négociation étaient sur la table, ce sont les salariés du commerce que le gouvernement a choisi de sacrifier, transformés en variable d'ajustement pour tenter d'imposer un compromis ailleurs. Leur temps de vie, leurs droits et leur dignité ont été instrumentalisés dans un marchandage politique. Pour nous, c'est clair: le gouvernement a pris les salariés en otage.

— Un secteur déjà fragilisé

Cette réforme frappe un secteur où la précarité est déjà bien installée:

→ Une large majorité de salariés du commerce sont des femmes. Beaucoup travaillent à temps par-

tiel, imposé ou «choisi» par faute de solutions de garde adaptées. Elles cumulent une double charge: le travail salarié et la charge familiale. Résultat: moins d'heures travaillées, donc moins de revenus, et un risque accru de pauvreté.

→ La majorité des salariés du commerce sont des frontaliers. Leur quotidien, ce sont des heures de trajet chaque jour. Allonger encore les horaires d'ouverture, c'est directement empiéter sur leur temps de vie et accroître leur fatigue.

→ Des situations familiales intenable. Prenons l'exemple, fréquent, d'une mère isolée avec de jeunes enfants. Si son horaire commence à 5h du matin, elle n'aura aucune solution de garde. Idem si elle termine après 21h. Sans famille, sans proche, ni voisin pour prendre le relais, elle se retrouve dans une impasse totale.

Ces profils ne sont pas marginaux: ils représentent la réalité du commerce. À force d'imposer des conditions impossibles, on risque d'obliger un bon nombre de salariés à quitter le secteur, aggravant encore la précarité.

— Une mobilisation qui a déjà payé

Il serait injuste de ne pas le rappeler: sans la manifestation historique du 28 juin, qui a rassemblé 25 000 personnes, la situation serait encore pire. Cette démonstration de force a contraint le gouvernement à revoir certains points.

C'est la preuve que la lutte paie. Mais ce succès ne doit pas masquer l'essentiel: la réforme reste une dégradation majeure des droits et des conditions de travail.

— Le combat ne s'arrête pas là

Le gouvernement n'a reculé que sous la pression. Rien ne garantit qu'il ne reviendra pas à la charge demain. C'est pourquoi nous appelons à rester organisés, mobilisés et prêts à agir, que ce soit au niveau national, sectoriel ou directement dans les entreprises.

Il faut aussi rappeler une vérité simple: le dialogue social va dans les deux sens. Si l'une des parties le rompt, il cesse d'exister. En décidant d'imposer ses choix unilatéralement, le gouvernement a mis fin à ce dialogue. Qu'il en prenne la responsabilité: désormais, nous n'avons plus à faire semblant de discuter seuls.

Les salariés du commerce - comme l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Luxembourg - ne sont pas des variables d'ajustement. Leur santé, leur dignité et leur temps de vie valent plus qu'une heure d'ouverture supplémentaire. Le 28 juin a montré notre force collective. La suite dépendra de notre capacité à rester soudés et à faire entendre notre voix. ■



↑ Chrystelle Brassinne
Secrétaire centrale



↑ José-Luis Gonçalves
Secrétaire central



↑ Pauline Meiresonne
Secrétaire centrale



↑ Smail Suljic
Secrétaire central

SEW

Les enseignants doivent être associés aux réformes dans l'éducation nationale



↑ Joëlle Damé
Présidente du SEW/OGBL



↑ Vera Dockendorf
Porte-parole Département
secondaire du SEW/OGBL



La situation dans nos écoles est grave. Le personnel enseignant ne va pas bien, et ce malgré le fait que notre syndicat attire l'attention depuis des années sur cette situation alarmante. Nous recevons de plus en plus de rapports de collègues et d'équipes scolaires entières qui prouvent que la charge de travail est devenue insupportable. Les principales causes sont le manque de ressources, une inclusion mal mise en œuvre, une bureaucratie hypertrophiée qui passe souvent à côté de ses objectifs, ainsi que le manque de respect de certains membres de la direction envers le personnel enseignant. Les enseignants et les écoles sont soumis à des exigences excessives: être plus performants, tout prendre en charge, tout documenter de manière exhaustive, et ce bien trop souvent sans le soutien nécessaire de leurs supérieurs. C'est pourquoi de plus en plus de collègues, en particulier parmi les jeunes, déclarent vouloir réduire leur temps de travail ou changer de profession.

Malgré cela, des réformes importantes sont mises en œuvre de manière autoritaire, sans planification

adéquate, avec des ressources insuffisantes et sans tenir compte des objections des enseignants. L'inclusion en est un bon exemple. Dans certaines classes, il n'est pratiquement plus possible d'assurer un enseignement normal. Le ministre de l'Éducation Claude Meisch a certes annoncé l'année dernière qu'il allait s'attaquer au problème des enfants présentant des troubles du comportement, mais aucune amélioration ni proposition concrète n'a été présentée à ce jour. La situation est particulièrement tendue dans le cycle 1, car les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers n'y ont souvent pas encore été diagnostiqués et ne bénéficient donc que de peu ou pas de soutien. Le SEW demande donc instamment qu'un deuxième accompagnant soit affecté à chaque classe de C1, comme le prévoit l'accord de coalition.

Nous mettons également en garde contre une mise en œuvre précipitée du projet «ALPHA-zesumme wuessen». Nous sommes en principe ouverts à l'alphabétisation en français, mais celle-ci n'est vraiment pertinente que pour une petite partie des enfants. Elle n'est pas une solution pour les élèves



issus de milieux sociaux défavorisés ou ceux qui ont des difficultés d'apprentissage et/ou des retards de développement. Une réforme d'une telle ampleur nécessite du temps, des ressources et une discussion honnête sur sa faisabilité ainsi que sur ses avantages et ses inconvénients. En outre, il faut enfin clarifier la manière dont l'allemand est enseigné dans notre système scolaire – en tant que véritable langue étrangère et dans le cadre d'un concept linguistique cohérent de la maternelle à la 1^{re}.

Ce n'est que si les responsables politiques prennent au sérieux le personnel enseignant et l'impliquent sur un pied d'égalité que des réformes d'une telle ampleur pourront être mises en œuvre.

Dans les écoles secondaires, nous tirons un bilan globalement positif de la réduction de l'utilisation des téléphones portables. Nous regrettons toutefois que les écoles aient été laissées libres de décider si elles souhaitent ou non limiter l'utilisation des téléphones portables pendant les récréations

ou dans certains lieux. Nous continuons de considérer qu'il est urgent d'agir dans le premier cycle de l'enseignement secondaire (7^e à 5^e) de l'enseignement général (ESG). Les critères de promotion et les normes minimales doivent être repensés ou introduits de toute urgence afin que les élèves n'accablent pas de retards scolaires qui se répercutent de la 7^e à la 5^e et qui, en 5^e, leur barrent souvent l'accès à certaines sections et filières de formation.

Des critères d'admission plus stricts, une évaluation transparente et des normes minimales dans les classes inférieures du secondaire de l'ESG auraient également une influence positive sur le taux de réussite au baccalauréat à l'ESG, qui a été particulièrement faible ces deux dernières années.

Le taux de réussite élevé des écoles européennes publiques doit être replacé dans le contexte de leur classement européen, où elles occupent les dernières places. Les critères de passage dans la classe supérieure peu stricts expliquent également le taux de réussite élevé.

L'augmentation des tests d'aptitude internes et des procédures de sélection dans les universités européennes montre que la méfiance à l'égard des diplômés s'accroît. Il faut lutter contre cette tendance: lorsque les diplômés perdent de leur valeur, les inégalités en matière d'éducation augmentent.

Le SEW regrette qu'une heure supplémentaire de sport ait été introduite en 6^e et 5^e à l'ESG et à l'ESC (Classique) au détriment des cours de langues. Les compétences en lecture des élèves luxembourgeois sont nettement inférieures à la moyenne de l'OCDE et ne seront certainement pas améliorées par une telle politique éducative.

Conformément aux études actuelles, nous considérons que l'utilisation généralisée et sans concept de l'iPad dans les écoles secondaires est scientifiquement contre-productive pour les compétences en lecture.

Nous plaidons également en faveur d'une revalorisation de l'artisanat. Cependant, la formation artisanale d'un an prévue après la 1^{re} générale ou classique dévalorise la formation DAP classique et accentue les inégalités dans la lutte pour obtenir une place d'apprentissage ■

TICE

Échange constructif entre l'OGBL, la direction et le conseil d'administration



↑ Alain Rolling
Secrétaire central



↑ Marvin Bormann
Secrétaire central adjoint

La situation chez TICE est tendue depuis longtemps. Des problèmes récurrents montrent clairement qu'il est urgent d'agir, tant en ce qui concerne les conditions de travail que le fonctionnement de l'entreprise.

À l'initiative de l'OGBL, une réunion avec la direction et le conseil d'administration a eu lieu le 17 septembre dernier. L'objectif était d'exposer clairement les préoccupations des employés, de présenter des propositions d'amélioration concrètes et de renforcer le dialogue social.

La discussion s'est concentrée sur 9 points essentiels:

- Amélioration de la communication et de la transparence
- Promotion de l'égalité de traitement et d'un climat de travail respectueux
- Maintien des horaires de travail existants
- Plannings de travail équitables et prévisibles
- Garantie de l'accès à des installations sanitaires
- Réglementation équitable des congés et des jours fériés
- Campagnes de sensibilisation sur des thèmes pertinents

- Mise à jour des règlements internes
- Adaptations de l'organigramme

De plus, les échanges ont permis d'obtenir des garanties importantes pour l'avenir:

- Aucun emploi ne sera supprimé.
- La semaine de 40 heures sera maintenue.
- Les TICE investiront massivement dans l'avenir. – en particulier dans la modernisation nécessaire depuis des années. Cela concerne en priorité le renouvellement de la flotte, amélioration des ateliers ainsi que la revalorisation des salles de pause.

L'OGBL estime que cet échange a été constructif. La direction et le conseil d'administration ont écouté attentivement et se sont montrés disposés à examiner sérieusement les préoccupations exprimées.

L'OGBL suivra de près les développements à venir et veillera à ce que les paroles soient suivies d'actes. Pour l'OGBL, une chose est claire: seul un dialogue transparent, respectueux et équitable peut garantir la paix sociale et apporter des améliorations durables pour les salariés. ■



©MIME

Piquet de protestation devant le siège de CLDN

Le dialogue social est un droit, pas une faveur!

Les salariés du groupe CLDN (CLDN RoRo, CLDN Links et CLDN IT) ont protesté le 1^{er} octobre devant les locaux du groupe à Luxembourg pour dénoncer l'attitude inacceptable de leur direction. La direction de ce groupe spécialisé dans le fret maritime, a en effet récemment rompu unilatéralement les négociations visant l'introduction d'une première convention collective et mis à pied une déléguée OGBL sans motif sérieux.

Les entreprises CLDN RoRo, Links et IT disposent depuis les élections sociales de 2024 pour la première fois d'une représentation syndicale aux côtés de leurs délégations du personnel. Les délégations et leur syndicat — l'OGBL — ont ainsi ouvert des négociations avec la direction en vue d'introduire une première convention collective dans le groupe.

Les négociations ont été difficiles dès le départ en raison d'un manque manifeste de volonté de la part de la direction de prendre au sérieux les revendications avancées par les salariés. Malgré des dizaines de millions d'euros de bénéfices engrangés chaque année, la direction a refusé toutes les propositions raisonnables émanant des salariés en vue de trouver un compromis.

Parmi les revendications des représentants des salariés figuraient : l'introduction d'un 13^{ème} mois, une augmentation générale de 200 euros par mois et un

jour de congé supplémentaire.

La direction a finalement décidé de rompre unilatéralement les négociations et a engagé dans la foulée un avocat notoirement connu pour ses activités antisyndicales qui a débouché sur la mise à pied d'une déléguée OGBL – clairement prise pour cible en raison de son activité syndicale. Il s'agit donc bien d'une attaque ouverte contre le dialogue social et les droits syndicaux!

L'OGBL et la délégation du personnel exigent: la reprise immédiate et sérieuse des négociations autour de la convention collective, un engagement clair de la direction en faveur du dialogue social et de bonnes conditions de travail, la réintégration immédiate de la déléguée mise à pied de façon illégale.

Et comme l'a annoncé Sveinn Graas, secrétaire central du syndicat Transport sur Route & Navigation de l'OGBL, si ces revendications ne sont pas satisfaites, les actions syndicales se poursuivront jusqu'à la saisie de l'Office national de conciliation s'il le faut. «Le dialogue social, la représentation démocratique et la négociation collective sont des droits, non des faveurs de la part de la direction. Et nous sommes prêts à nous battre pour les faire valoir.»■



Télétravail chez Amazon – Après plusieurs mois de pression constructive et de persistance de la part de la délégation du personnel, les salariés d'Amazon Luxembourg ont finalement obtenu un jour de télétravail par semaine (à compter du 1^{er} juillet 2025). Cet accord représente une avancée significative, non seulement en termes d'amélioration de la flexibilité sur le lieu de travail, mais aussi en termes de renforcement du rôle de la délégation du personnel, qui comprend désormais, en 20 ans d'existence d'Amazon au Luxembourg, pour la première fois des délégués de l'OGBL.

Comme il l'a fait savoir dans un communiqué début juillet, le syndicat Services et Energie de l'OGBL considère qu'il s'agit là d'une première étape et il s'engage à poursuivre ses efforts pour faire progresser ces modalités flexibles — de nombreux salariés souhaitant en effet bénéficier d'options de travail hybrides plus étendues.



Taux de réussite au baccalauréat européen – Le syndicat Education et Sciences de l'OGBL (SEW) a réagi à la mi-juillet à l'écart entre le taux de réussite obtenu par les élèves au baccalauréat européen (98,86%) et celui des élèves de Première classique (83%) et de Première générale (66%) du système scolaire luxembourgeois. Le SEW/OGBL a tenu à souligner que cet écart s'explique avant tout par le degré d'exigence bien supérieur dans le système luxembourgeois que dans le système européen — des critères d'évaluation plus stricts qui garantissent un certain niveau de compétence.

Dans ce contexte, le SEW/OGBL exige une évaluation plus transparente du baccalauréat européen en remettant clairement en question le fait de pouvoir le comparer de la sorte avec l'examen de Première

classique ou générale. Certes, le système scolaire luxembourgeois présente également d'énormes défauts, mais ce n'est pas le développement des écoles européennes qui permettra d'améliorer l'égalité des chances à l'école. Le gouvernement devrait ainsi se concentrer davantage sur le système scolaire public.

Fraude dans le secteur des bus privés

En juillet, le parquet européen a ouvert une enquête pour suspicion de fraude auprès des compagnies de bus qui desservent les lignes RGTR. Il leur est reproché d'avoir recouru à des véhicules thermiques ou hybrides sur des lignes bénéficiant de subventions européennes et nationales réservés aux véhicules électriques.

Dans un communiqué publié le 11 juillet, le syndicat Transport sur Route & Navigation ACAL de l'OGBL a tenu à souligner que les conséquences de cette affaire ne doivent en aucun cas retomber sur les salariés. Par le passé, les manquements des responsables ont trop souvent conduit à des situations dans lesquelles les salariés se sont retrouvés victimes alors qu'ils n'avaient rien à se reprocher. L'OGBL veillera à ce que ceci ne se reproduise pas.



Le licenciement à Contern était illégal

Fin juin, le tribunal a déclaré illégal le licenciement d'un collaborateur de longue date de la commune de Contern qui, après 28 ans de travail irréprochable, avait été soudainement licencié, parce qu'il avait eu le courage de dénoncer publiquement des faits de harcèlement moral au sein de l'administration communale. Un autre tribunal doit prochainement se prononcer sur le licenciement d'une ancienne déléguée de la commune de Contern, qui s'était également opposée à des abus.

Dans un communiqué publié en juillet, le syndicat Service public OGBL/Landesverband a exigé la réintégration immédiate et complète des deux salariés concernés au sein de la commune de Contern, en demandant notamment l'annulation immédiate tant de la mise à pied que des procédures judiciaires engagées contre la seconde. ■



Revalorisation de 400 policiers titulaires d'un diplôme du secondaire

Notre engagement a porté ses fruits

Le 24 juillet, la Chambre des députés a enfin adopté le projet de loi 8452, grâce auquel quelque 400 policiers titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires peuvent enfin accéder à la carrière qui leur revient, à savoir la carrière 81. Ce vote concrétise la promesse électorale du ministre de l'Intérieur Léon Gloden, qui avait également été reprise dans l'accord de coalition, visant à trouver une solution pour les fonctionnaires concernés sur la base d'une proposition de l'ADESP.

— Une injustice de longue date

Depuis 2018, environ 400 policiers se trouvaient dans une situation injuste, car malgré leur diplôme, ils n'avaient pas été promus à la carrière intermédiaire (81). Bien que la loi sur la police du 1^{er} août 2018 ait enfin introduit cette carrière, les fonctionnaires concernés n'ont pas été automatiquement reclassés. Au lieu de cela, les responsables politiques ont décidé d'accorder aux policiers plus âgés l'accès à la carrière B1 par la dite «voie expresse», sans tenir compte du fait qu'ils aient ou non obtenu un diplôme.

— Mesures juridiques et politiques

Les policiers concernés se sont organisés et ont fondé l'ADESP (Association du personnel policier détenteur d'un Diplôme de fin d'études secondaires de la Police grand-ducale a.s.b.l.), qui s'est associée à l'OGBL pour lutter contre cette injustice. Ils ont déposé une plainte auprès du tribunal administratif en 2018.

L'OGBL a soutenu l'ADESP tant sur le plan juridique que politique. En 2022, le tribunal administratif a déclaré que la voie expresse pour les titulaires d'un diplôme était injustifiée et la Cour constitutionnelle a confirmé cet avis par un décret en décembre 2022.

Après la conclusion d'un accord en juin 2023 – sans l'ADESP – qui n'apportait toutefois aucune solution réelle pour les fonctionnaires diplômés, le ministre de l'Intérieur Léon Gloden a ensuite présenté un nouveau projet fondé sur les revendications de l'ADESP. Nous sommes heureux que ce projet ait enfin franchi l'obstacle parlementaire et que quelque 400 policiers soient bientôt reclassés.



— Un bémol dans la nouvelle loi

L'ADESP regrette toutefois que la commission parlementaire compétente n'ait pas tenu compte des remarques formulées dans son avis sur le projet de loi. L'ADESP a notamment critiqué le fait que la différence qui existe désormais dans la loi – selon que la personne était déjà en possession de son diplôme au moment de sa prestation de serment ou qu'elle l'ait obtenu après – crée de nouvelles inégalités de traitement, contrairement aux reclassements de 2015 et 2018 pour les «expéditionnaires» de l'administration générale, où la méthode de reclassement était la même pour tous.

Il est également regrettable que les policiers volontaires diplômés qui étaient en formation à l'école de police au 1^{er} août 2018 ne puissent pas bénéficier de cette mesure, contrairement aux stagiaires de l'administration générale.

L'ADESP et l'OGBL continueront à militer pour que ces fonctionnaires obtiennent également la pleine reconnaissance de leur diplôme ■



Après le vote de la loi qui devrait apporter enfin l'égalité de traitement requise pour les agents concernés, l'application du reclassement dans la carrière B1 a laissé apparaître de nouveaux problèmes et questions, en particulier par rapport à l'entière reconnaissance de la carrière et de l'ancienneté acquise par l'agent. L'ADESP a entrepris des démarches auprès de la CGPO, du ministère des Affaires intérieures et du ministère de la Fonction publique afin de trouver une solution qui prend en compte les droits acquis des agents. L'OGBL, qui soutient l'ADESP dans ses démarches, a commandité une analyse de la position de la CGPO.

Salaires dans le secteur bancaire luxembourgeois

Des moyennes flatteuses, une réalité hélas plus contrastée

En réponse à l'article paru sur le site virgule.lu le 22 juillet 2025



↑ Angélique Lazzara
Secrétaire centrale



↑ Nassima Berkouchi
Secrétaire centrale adjointe

À la lecture de l'étude 2025 du cabinet Morgan Philips, le secteur bancaire luxembourgeois apparaît comme un eldorado salarial, où même les juniors flirteraient avec des salaires à six chiffres, et où les postes à responsabilité tutoieraient les sommets. Pourtant, derrière cette façade brillante se cache une réalité bien moins flamboyante. Les chiffres peinent à résister à l'examen des données officielles du Statec, qui révèlent une réalité toute autre: moins clinquante, plus contrastée, et surtout... nettement moins bien payée.

— Des salaires mirobolants... issus d'une élite

Le cabinet Morgan Philips a récemment publié son étude 2025 sur les rémunérations dans le secteur bancaire au Luxembourg. Selon ses données, les salaires y seraient particulièrement élevés, notamment pour les postes à responsabilité. Pourtant, une lecture attentive des chiffres et une comparaison avec les données officielles du Statec invitent à relativiser ces affirmations.

Selon Morgan Philips, les CEO de banques engrageraient entre 220 000 et 400 000 euros brut par an, sans même compter primes et avantages — de quoi faire pâlir d'envie un haut fonctionnaire européen. Pire encore: les postes «à responsabilité» débuteraient à 130 000 euros, pendant que les jeunes recrues toucheraient allègrement jusqu'à 80 000 euros par an.

Le rapport s'appuie sur une méthodologie discutable: les chiffres sont issus de missions de recrutement spécifiques et d'analyses de candidatures, ciblant des profils déjà triés sur le volet. Les «moyennes» rapportées sont en réalité des maximas propres à une micro-élite, principalement dans le «front-office» et auprès des fonctions de direction. La grande majorité des salariés n'approche pas ces montants.

Mais faut-il vraiment prendre ces chiffres au sérieux? En effet, l'étude ne repose ni sur un échantillon représentatif ni sur une méthodologie transparente. Elle agrège des données issues de missions de recrutement ponctuelles, souvent orientées vers des profils déjà triés sur le volet. Autrement dit, on extrapole à tout un secteur les chiffres d'une micro-élite. Un tour de passe-passe rhétorique habile... mais douteux.

— Le reality check signé Statec

Face à cette rhétorique flatteuse, le dernier rapport du Statec (juillet 2024) agit comme une douche froide. En 2022, le salaire annuel brut moyen dans les activités financières et d'assurance s'élevait à 113 018 euros, bien loin des 200 000 euros avancés comme «standard» pour les «postes à responsabilité».

Le contraste est encore plus marqué quand on regarde les données tous secteurs confondus: le salaire médian plafonne à 58 126 euros, ce qui signifie que la moitié des salariés luxembourgeois gagnent moins. Même dans la finance, ces salaires famoureux sont l'exception, non la règle.

Et pour enfoncer le clou, rappelons que seulement 1% des salariés dépassent 284 715 euros bruts par an. Une infime poignée, loin de représenter la norme, mais qui semble pourtant servir de boussole salariale dans l'analyse du cabinet. Du marketing déguisé en étude, ou de la poudre aux yeux sous couvert d'expertise?

Ainsi, le portrait dressé par Morgan Philips concerne surtout quelques «happy few», et non le salarié bancaire moyen luxembourgeois.

— Le rôle essentiel des conventions collectives et des syndicats

Sans la convention collective de travail (CCT) en vigueur dans le secteur bancaire, le salaire médian serait encore plus bas. Ce sont les augmentations modestes obtenues par la lutte syndicale — généralement entre 0,5 % et 1 % par an, parfois accompagnées de primes — qui protègent la majorité des employés bancaires contre la stagnation salariale; les syndicats se battent chaque année pour permettre à tous d'obtenir au moins une revalorisation. Pourtant, le patronat des banques reste réservé quant à l'octroi d'augmentations significatives aux salariés conventionnés, préférant réserver les enveloppes importantes à une minorité de cadres dirigeants ou de spécialistes. Ce contraste est illogique, voire injustifiable pour les représentants du personnel, d'autant plus que la profitabilité du secteur reste élevée.

Les syndicats dénoncent ce décalage et rappellent que sans leur action, la réalité salariale du secteur serait bien plus morose: il est incohérent que le dis-



cours patronal refuse toute augmentation collective, alors que des salaires «hors norme» sont consentis à quelques profils ultraspécialisés. La convention collective, avec ses hausses négociées, permet de maintenir une relative équité et empêche la dérive vers une polarisation salariale exacerbée.

— Une étude biaisée, des conclusions périlleuses

Morgan Philips présente ses chiffres comme des «moyennes». En réalité, ce sont des maxims de niche, issus de marchés captifs: directions générales, profils compliance hautement spécialisés, fonctions rares. Rien à voir avec les milliers de salariés de «back-office», d'agents administratifs ou d'analystes juniors, dont les rémunérations se situent bien en-deçà de ces sommets prétendument représentatifs. Confondre les salaires de quelques happy few avec ceux des salariés bancaires moyens, c'est donner une image déformée — voire trompeuse — de la place financière luxembourgeoise. À ce niveau de décalage, l'erreur de perception devient une faute d'analyse.

— Conclusion: entre illusion dorée et vérité statistique

Oui, le secteur bancaire luxembourgeois reste un vivier de belles opportunités — surtout pour les pro-

fils les plus qualifiés. Mais il faut cesser de présenter une élite ultra-rémunérée comme représentative du reste de la profession.

Entre l'envolée lyrique de Morgan Philips, les enquêtes de l'ABBL et la froide rigueur du Statec, il n'y a pas photo: mieux vaut une vérité moins flatteuse qu'un mirage doré. Dans un débat public saturé de chiffres enjolivés, seule la statistique rigoureuse permet d'y voir clair. Et c'est bien cette rigueur qu'il manque cruellement à une étude qui, sous des allures d'expertise, vend finalement un récit cousu d'illusions.

Voici la réalité des choses: le secteur bancaire luxembourgeois reste attractif, mais l'image véhiculée par certaines études relève plus du marketing que de la statistique. À la lumière de la rigueur du Statec, des enquêtes ABBL et du rôle majeur des syndicats dans l'évolution des conventions collectives, il importe de nuancer toute communication sur les salaires, et de rappeler que seuls les profils les plus spécialisés et expérimentés accèdent aux rémunérations records. La majorité des bancaires vit une réalité bien plus modérée, que le débat public se devrait de mieux refléter. ■

Renforcement de la coopération entre l'OGBL et la Guilde des contrôleurs de la circulation aérienne

L'OGBL et la GLCCA (Guilde luxembourgeoise des contrôleurs de la circulation aérienne) ont renouvelé en septembre leur accord de coopération.

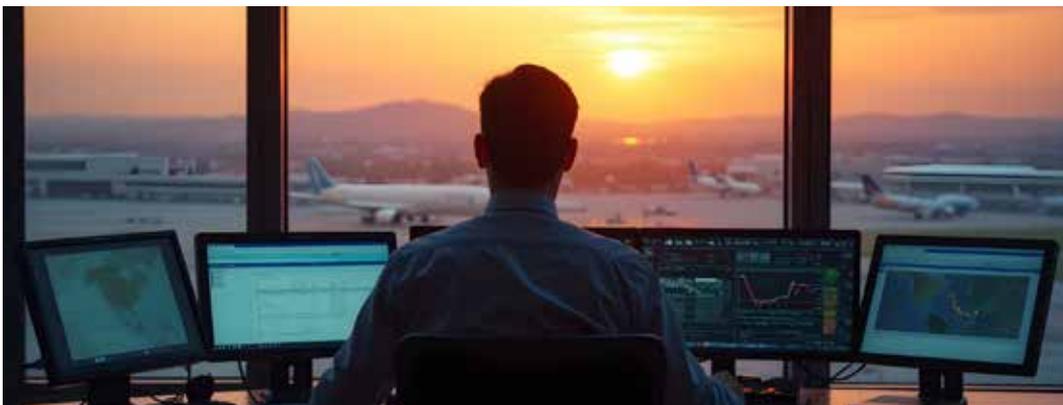
La Guilde a été créée en 1959 et regroupe les aiguilleurs du ciel fonctionnaires auprès de l'Administration de la Navigation Aérienne. La Guilde et l'OGBL collaborent depuis les années 1980, et l'OGBL a notamment soutenu la grève des contrôleurs de la circulation aérienne le 10 avril 1987.

Dans le nouvel accord de coopération, la GLCCA et l'OGBL conviennent de renforcer leur coopération pour défendre les intérêts professionnels et matériels des aiguilleurs du ciel, en prévoyant notamment une adhésion automatique des membres de la Guilde à l'OGBL.

La Guilde est associée aux travaux aussi bien du syndicat Aviation civile que du département Fonction publique de l'OGBL. Elle participe aux travaux de l'OGBL au sein des organisations syndicales euro-

péennes et internationales, en particulier dans le cadre de l'ATCEUC (Air Traffic Controllers European Unions Coordination) pour tout ce qui concerne les activités internationales au niveau des contrôleurs de la circulation aérienne.

Sur le plan politique, l'OGBL soutient les revendications de la GLCCA pour un environnement de travail qui sauvegarde la sécurité en limitant la fatigue et le stress, et en prévoyant un recrutement suffisant de personnel qualifié. L'OGBL a accompagné également la GLCCA dans ses démarches contre un remplacement de la présence sur place par un «tower virtuel» — une solution qui n'est pas du tout appropriée pour un aéroport de la taille de celui de Luxembourg et qui risque de mener à des problèmes de sécurité majeurs. En fin de compte, il y aura une tour «hybride», où la présence sur place sera assurée. L'OGBL et la GLCCA continueront à travailler ensemble pour s'opposer à toute détérioration des conditions de travail des contrôleurs de la circulation aérienne ■



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

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

* Offre sans obligation d'achat.



La version
numérique
du journal tous
les jours



Le samedi,
la version
imprimée du
journal



Un accès
illimité
au site web



Inscrivez-vous
sur ogbl.editpress.lu

OGB·L
— LE SYNDICAT

Tageblatt
LETZEBUERG

Le Quotidien
INDÉPENDANT LUXEMBOURGEOIS

Exonération fiscale des heures supplémentaires

Un espoir pour les frontaliers allemands?



↑ James Marsh
Secrétaire central

Le gouvernement fédéral prévoit une réforme à partir de 2026 visant à exonérer d'impôt les majorations pour heures supplémentaires. L'objectif est de rendre les heures supplémentaires plus attractives. Mais qu'est-ce que cela signifie pour les frontaliers allemands qui travaillent au Luxembourg?

À partir de 2026, les majorations pour heures supplémentaires effectuées en Allemagne, c'est-à-dire le montant supplémentaire par rapport au salaire horaire normal, seront exonérées d'impôt. L'exonération fiscale s'appliquera jusqu'à 25% du salaire de base par heure supplémentaire. Les cotisations sociales resteront toutefois inchangées. Aucun projet de loi concret n'a encore été présenté, mais l'accord politique a été conclu.

Les frontaliers allemands doivent déclarer en Allemagne leurs heures supplémentaires exonérées d'impôt au Luxembourg, y compris les majorations. L'exonération fiscale prévue pourrait alléger cette charge si elle s'applique également aux heures supplémentaires effectuées à l'étranger.

Pour que les frontaliers allemands puissent réellement bénéficier de l'exonération fiscale prévue pour les majorations d'heures supplémentaires, plusieurs conditions doivent être remplies. Tout d'abord, il faut une disposition légale claire dans la loi allemande sur l'impôt sur le revenu qui tienne expressément compte des heures supplémentaires effectuées à l'étranger. En outre, des renégociations diplomatiques avec le Luxembourg sont nécessaires afin d'atténuer la clause dite de « reprise » dans la convention de double imposition, c'est-à-dire la disposition qui permet à l'Allemagne de réimposer les revenus exonérés d'impôt provenant du Luxembourg.

La réforme prévue offre aux frontaliers allemands la possibilité de bénéficier d'un allègement fiscal notable. Mais pour que cet allègement devienne réalisable, il faut plus que des déclarations d'intention politiques: seules des réglementations légales claires et une initiative politique coordonnée entre l'Allemagne et le Luxembourg permettront à la réforme de déployer tout son potentiel et d'éliminer efficacement la discrimination fiscale. ■

Piège fiscal pour les musiciens

Double imposition malgré un emploi au Luxembourg

La Cour fédérale des finances (BFH/Bundesfinanzhof) a rendu une décision qui a des conséquences amères pour de nombreux acteurs culturels dans la région frontalière. Concrètement, il s'agissait d'un musicien d'orchestre allemand employé par l'Orchestre philharmonique du Luxembourg, un orchestre public. Ses revenus étaient déjà imposés au Luxembourg, mais l'administration fiscale allemande lui réclamait un supplément d'impôt sur le revenu. L'impôt luxembourgeois a certes été pris en compte, mais il s'est vu refuser une exonération fiscale totale en Allemagne, comme c'est le cas pour de nombreux autres frontaliers.

Le musicien a contesté cette décision et souhaitait que ses revenus en Allemagne restent exonérés d'impôt. Mais la Cour fédérale des finances a clairement établi que, selon la convention de double imposition conclue avec le Luxembourg, les musiciens sont considérés comme des « artistes » au sens fiscal. Ils bénéficient d'un régime spécial selon lequel leurs revenus ne sont pas exonérés de l'impôt

allemand selon la méthode d'exonération comme pour les autres salariés, mais sont imposés selon la méthode d'imputation. Cela signifie que les impôts payés au Luxembourg sont pris en compte, mais qu'il reste souvent une charge fiscale supplémentaire en Allemagne. Ce qui est particulièrement problématique, c'est que cette règle spéciale s'applique non seulement aux artistes indépendants ou aux groupes d'artistes itinérants, mais aussi aux musiciens salariés des orchestres publics. La Cour fédérale des finances justifie cela par le fait que même un orchestre public demande des droits d'entrée pour ses concerts et est donc en concurrence avec les organisateurs privés, malgré les subventions et sa mission culturelle.

Pour les personnes concernées, ce jugement constitue une discrimination flagrante. Alors qu'un technicien de scène ou un employé administratif au Luxembourg n'est pas tenu de déclarer à nouveau ses revenus en Allemagne, les artistes sont soumis à cette double imposition. Ils sont moins bien trai-

tés fiscalement que les autres salariés, alors qu'ils travaillent souvent dans des conditions précaires et avec des contrats précaires.

Du point de vue syndical, ce jugement est inacceptable. Il est incompréhensible que les acteurs culturels, qui apportent une contribution essentielle à la vie sociale, soient pénalisés fiscalement. L'OGBL demande donc une modification de la convention

de double imposition entre l'Allemagne et le Luxembourg: les artistes doivent bénéficier du même traitement fiscal que les autres frontaliers. Les personnes qui travaillent au Luxembourg et y paient déjà des impôts ne doivent pas être imposées une seconde fois en Allemagne. Le travail culturel n'est pas un luxe, mais une nécessité sociale – il doit être renforcé et non affaibli par une inégalité de traitement fiscal ■

Faire reconnaître son expérience professionnelle

Grâce à la procédure VAE

De nombreux travailleurs au Luxembourg disposent d'une vaste expérience professionnelle, acquise au fil de nombreuses années d'activité, d'engagement bénévole ou de processus d'apprentissage informels. Mais souvent, cette expérience reste invisible sur le papier. La procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) offre la possibilité de faire reconnaître officiellement ces compétences et d'obtenir un diplôme reconnu par l'État. L'OGBL vous informe sur les étapes les plus importantes et les avantages de cette procédure.

Les deux étapes de la procédure VAE:

1. Demande d'admission (15% de la procédure)

- Condition préalable: au moins 3 ans (5 000 heures) d'expérience professionnelle ou extra-professionnelle pertinente.

→ Demande en ligne ou au format PDF via Guichet.lu

→ Justificatifs requis (par exemple, contrats de travail, certificats, attestations de sécurité sociale)

2. Demande de reconnaissance de principe (85% de la procédure)

- L'expérience est décrite en détail et comparée au programme d'études du diplôme visé.
- La commission de reconnaissance décide:
 - Reconnaissance complète
 - Reconnaissance partielle (avec jusqu'à 3 ans de formation complémentaire)
 - Rejet

Quels diplômes peut-on obtenir?

- Les qualifications suivantes peuvent être obtenues via la VAE:
 - CCP – Certificat de capacité professionnelle
 - DAP – Diplôme d'aptitude professionnelle
 - DT – Diplôme de technicien
 - Diplôme de fin d'études secondaires générales
 - Brevet de maîtrise dans le domaine artisanal

→ Programmes scolaires et exigences: eSchool-Books

→ Informations sur le brevet de maîtrise: Chambre des métiers

→ Non possible via la VAE: diplômes universitaires (BTS, licence, master)

Conseil et assistance

La Cellule VAE propose:

- Entretiens individuels
- Ateliers en groupe
- Aide à la constitution du dossier de candidature e

Contact

- 29, rue Aldringen, L-2926 Luxembourg
- (+352) 247-75908 / 247-85912
- vae@men.lu

Délais de soumission

- 28 février pour la période d'évaluation mai/juin
- 31 juillet pour octobre/novembre

Informations complémentaires et formulaires

- Dépliant sur la VAE. lifelong-learning.lu
- Formulaire de demande d'admission, guichet.lu
- Formulaire de demande de reconnaissance, guichet.lu





10^e SALON DES FRONTALIERS FRANCAIS

28.11.2025 • 09h30 à 18h

Espace Multifonctionnel de Volmerange • 14 Route du Buchel • Thionville (F-57100)

Vous avez besoin d'informations sur la sécurité sociale, le droit du travail, la fiscalité, le harcèlement ou la mobilité?

L'OGBL organise son «10e salon des Frontaliers Français» pour vous guider à travers les dédales administratifs et juridiques. A cette occasion, une vingtaine de stands seront à votre disposition avec la participation de nombreux organismes / institutions représentatives luxembourgeois et français compétents en matière de maladie, d'invalidité, de reclassement professionnel, de retraite, d'allocations familiales, d'accident du travail, de droit du travail, de harcèlement professionnel, de chômage / emploi, de mobilité / transport, de bourses pour études supérieures, de fiscalité, etc. D'autre part, l'OGBL qui organise cette manifestation aura également un stand pour accueillir les visiteurs et apporter son expertise en droit du Travail et sur toutes les problématiques afférentes.

Entrée Libre. Grand parking gratuit à proximité.

OGB•L

FRONTALIERS FRANCAIS
AUDUN LE TICHE – VILLERUPT – PAYS HAUT

L'accès à l'IVG est un droit fondamental

Pour l'inscription de l'IVG dans la Constitution

Le département des Femmes, OGBL Equality, soutient l'initiative parlementaire visant à inscrire le droit à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) dans la Constitution luxembourgeoise.

Le mouvement syndical a toujours lutté pour l'émancipation des salarié.e.s. Cette lutte ne se limite pas aux revendications salariales ou aux conditions de travail — elle inclut également le droit de disposer de son corps et de sa vie. Sans liberté reproductive, il ne peut y avoir de liberté pleine et entière pour les femmes.

Les acquis sociaux, comme le congé maternité et le congé parental, ainsi que la lutte pour l'égalité salariale et contre le harcèlement sexuel au travail, font parties depuis longtemps de nos préoccupations syndicales. L'inscription de l'IVG dans la Constitution s'inscrit dans cette même logique: garantir aux femmes le droit de disposer de leur corps. La dépénalisation de l'avortement en 2014 fut une énorme avancée. Mais un droit si fondamental ne doit pas dépendre des aléas politiques. Protéger ce droit en l'inscrivant dans la Constitution, c'est le mettre à l'abri des retours en arrière toujours possibles et affirmer les droits des femmes dans un climat politique (international) de plus en plus conservateur et hostile envers les femmes.

En tant qu'OGBL Equality, nous savons que la précarité économique est souvent un facteur décisif dans l'accès à des dispositifs de contraception ou une IVG sûre. 22 % des femmes au Luxembourg subissent la précarité. La gratuité des contraceptifs pour toutes et tous depuis 2023 est une avancée majeure pour l'équité. Garantir l'accès à une IVG gratuite et confidentielle, c'est une question de justice sociale: toutes les filles et les femmes, indépendamment de leur situation économique ou de leur parcours, doivent pouvoir bénéficier sans entrave de ce droit.

Le département des Femmes de l'OGBL rejoint les autres organisations féministes dans le cadre des revendications suivantes:

→ Une étude nationale sur la santé sexuelle et affective et un recensement systématique de données

nationales sur les IVG doivent être menés.

→ L'accès aux méthodes de contraceptions barrières (préservatifs) doit être gratuit.

→ L'accès à l'IVG doit être étendu jusqu'à 14 semaines de grossesse et il doit être inconditionnel et confidentiel pour toutes les femmes.

→ Tout.e médecin formé.e doit pouvoir pratiquer la 1^{re} échographie avant l'IVG pour améliorer l'accès à cette première consultation sans retard préjudiciable.

→ Le délai de réflexion de trois jours entre la première consultation et l'acte de l'IVG doit être aboli.

→ L'IVG doit être inscrit dans la Constitution luxembourgeoise.

Le département des Femmes de l'OGBL salue cette initiative parlementaire cruciale et appelle l'ensemble des député.e.s à faire preuve de courage et de lucidité en soutenant l'inscription de l'IVG dans la Constitution. ■



↑ Milena Steinmetzer
Secrétaire centrale



24 & 25 octobre

Le département des Immigrés fête son 40^{ème} anniversaire

Le 15 novembre aura lieu l'assemblée générale du département des Immigrés de l'OGBL pour l'année 2025 (à 8h30 au Centre de Formation et de Séminaires de la Chambre des salariés – CEFOS). Le même jour se déroulera une Conférence nationale de l'immigration en vue de modifier certains passages du Règlement d'ordre interne (ROI) du département des Immigrés. La conférence nationale de l'immigration est la plus haute instance du département des Immigrés et nous comptons donc sur la présence du plus grand nombre de nos membres à cette occasion.

Fondé en 1985 au sein de l'OGBL, le département des Immigrés célèbre cette année ses 40 ans. L'occasion de fêter l'événement. Deux dates à retenir: les 24 et 25 octobre prochains.

— Le 24 octobre à Esch-sur-Alzette

Le vendredi 24 octobre aura lieu une séance académique avec les membres actifs des cinq comités régionaux de notre département, ainsi que certains des anciens de nos rangs, sans oublier quelques invités.

La cérémonie se déroulera à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette. Ce sera le moment de se remémorer le chemin parcouru au cours des 40 dernières années et d'honorer ceux qui étaient là dès la première heure, leurs luttes syndicales, et aussi bien sûr, leurs victoires.

— Le 25 octobre à Ettelbrück

Le samedi 25 octobre sera l'occasion de célébrer l'anniversaire du département de façon plus festive avec une journée animée dès 11h00 au Hall du Deich à Ettelbrück.

Nous aurons le plaisir de pouvoir compter à cette occasion sur plusieurs de nos partenaires et associations, qui ont souhaité s'associer à notre 40^{ème} anniversaire. Ainsi, les cap-verdiens des Veteranos do Norte assureront le bar, l'association serbe Kosovski Božuri servira des spécialités des Balkans, ASPA apportera toutes les couleurs et saveurs de la cuisine portugaise, tandis que la Confraria da Sardinha concoctera ses célèbres sardines grillées. Les desserts seront quant à eux proposés par Celia Rocha.

Au cours de l'après-midi, il y aura également des activités artistiques de proposer comme par exemple un atelier de peinture pour les enfants (14h00-16h00), le magicien Luciano se produira également pour les plus petits, tandis que l'artiste plastique Nelson Neves exposera ses tableaux. À 17h00 sera ensuite projeté le film italien «L'arrivée de la jeunesse», réalisé par Fabio Bottani, avec Nicolas Lech,

Hana Sofia Lopes, Sofia Pauly et Antonio Spagnuolo, qui évoque les 100 ans de l'immigration italienne.

Nombre de nos partenaires seront également présents avec un stand où ils présenteront leurs activités: la Plateforme Immigration et Intégration Luxembourg (PiiLux), le Comité de liaison des associations d'étrangers (CLAE), l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI), le Centre d'Etude et de Formation Interculturelles et Sociales (CEFIS), le Syndicat des professeurs portugais au Luxembourg (SPE/Fenprof), le service de soutien aux immigrés italiens INCA de la CGIL, Passaparola asbl (revue et émission en langue italienne), EducActions Cap-Vert, l'Association camerounaise du Luxembourg, l'Association du Togo au Luxembourg, Kosovski Božuri asbl, Judithe Créations, Balcão do Emigrante, Reboredo Music School, le département des Travailleurs handicapés de l'OGBL et il y aura, bien sûr également un stand du département des Immigrés de l'OGBL.

Programme du 25 octobre:

15h30-16h00: **Reboredo's Music School**

Chansons de Leandro Correia pendant les pause

16h - 17h: **Kosovski Božuri** – groupe folklorique serbe

18h15 - 18h45: **Grupo Etnográfico do Alto Minho** - Folclore portugais

19h - 19h30: **Discours officiels**

19h30 - 20h: **Zumba Swagga** – Danse

19h30 - 20h: **Monts'su** - Carnaval Capverdien

20h - 21h: la chanteuse **Cyara Morena**

21h - 22h: **Susanna Buffa & Alessandro Garramone**

22h - 23h: **Musique capverdienne**

23h - 00h: **Grupo Inovação** - Danse et musique

00h - 01h: **DJ Knezar**

01h - 02h: **Angels**



↑ José Luís Correia
Secrétaire central



↑ Sonia Neves
Secrétaire centrale

25 OCTOBRE | 11H | ETTTELBRUCK
ENTRÉE LIBRE HALL DU DEICH

40 ans

**Département des
Immigrés de l'OGBL**



Plus d'infos

ogbl.lu/40-ans-immigres

OGB•L
— LE SYNDICAT



Conférence Tourisme accessible pour tous!

Samedi 29 novembre • 15h-18h • 31 rue du Fort Neipperg (OGBL)

Avec traductions: allemande; française ainsi que langage des signes allemand

Inscription pour au plus tard, le mercredi 19 novembre 2025 par mail, à: joel.delvaux@ogbl.lu

Au cas où vous auriez des **besoins spécifiques** pour pouvoir participer à notre événement, veuillez svp nous les indiquer lors de votre inscription. Nous ferons de notre mieux pour répondre à vos besoins.

Vous pouvez également participer à notre conférence, en ligne via **ZOOM**.

Le lien sera mis en ligne sur nos réseaux sociaux, quelques jours avant l'événement.

ogbl.lu — hello.ogbl.lu —   

OGB•L    
DTH Département des Travailleurs Handicapés

Brochure

«Ce qu'il faut savoir»



Le droit du travail et le droit social se caractérisent par un nombre presque ingérable de réglementations juridiques.

Cette brochure vous aide à garder le fil dans ce labyrinthe et vous explique ici les principales dispositions légales.

sections locales

48 Zoom sur les sections locales



VOLMERANGE-LES-MINES: Le 12 juillet 2025 a eu lieu le traditionnel barbecue de la section des frontaliers Français OGBL de Volmerange-les-Mines. Nous avons l'honneur d'accueillir la section Dräilännreck de Luxembourg. Une très belle journée d'union Syndicale et de convivialité.



MUSEL-SAUER: L'assemblée des membres de la section Musel-Sauer de l'OGBL s'est tenue cette année au restaurant Simon's Plaza. De nombreux membres ont participé afin d'échanger avec nous. La belle météo nous a permis de terminer la journée dans une ambiance détendue autour d'un barbecue.

agenda

date	heure	section	événement
18/10	07h30	Wiltz	Fête des pêcheurs ♥ Étangs de Sainte-Ode
23/10	18h30	Esch-sur-Alzette	Fête des jubilaires ♥ Maison du Peuple, Esch
24/10	18h00	Gemeng Suessem	Fête des pensionnés et jubilaires ♥ «Festikuss», Sanem
24/10	19h00	Uelzecht-Mess	Jubilaires ♥ Restaurant «De Buggi» Schiffflange
24/10	19h00	Dräilännereck	Assemblée générale avec hommage aux jubilaires ♥ «Cefos», Remich
06/11	19h00	Frontaliers allemands	Assemblée générale avec exposé informatif ♥ «Fourside Plaza Hotel», Trèves
09/11		Frontaliers belges	Foire artisanale ♥ Troisvierges
15/11	18h30	Musel-Sauer	Fête des jubilaires ♥ «Simons' Plaza», Potaschberg
21/11	17h00	Käldall	Fête des pensionnés ♥ «Schungfabrik», Tétange
22/11		Äischdall-Attert	Marché de Noël à Cologne (excursion d'une journée) ♥ Cologne
22/11	18h00	Klierf-Housen	Assemblée des membres ♥ Restaurant «Reiff», Fischbach
22/11	18h30	DBRH	Fête des pensionnés 57+ ♥ «KulTOURhaus», Huncherange
28/11		Thionville-Metz	Salon des frontaliers
30/11		Gemeng Suessem	St. Nicolas
05/12	18h30	Musel-Sauer	Pot St. Nicolas ♥ «Café New Rive Gauche», Grevenmacher
13/12	18h30	Musel-Sauer	Remise chèques
13/12		Thionville-Metz	Noël des enfants
14/12		Kordall	Fête des jubilaires 40+
20/12		Volmerange-les-mines	Noël des enfants ♥ Seremange-Erzange

section frontaliers belges



Une formation sur la sécurité sociale pour les frontaliers belges

La section des frontaliers belges organisera une formation d'une journée à La Roche en Ardenne les 14 et 15 novembre prochains.

La formation s'adresse aux membres de la section des frontaliers belges et aux délégués ayant beaucoup de travailleurs belges dans leur entreprise.

La formation portera sur la sécurité sociale et les questions qui ce qu'il faut savoir à ce sujet lorsqu'on travaille au Luxembourg tout en résidant en Belgique. Si le nombre d'inscrits est suffisant, un supplément portant sur l'utilisation du tachygraphe sera ajouté pour les participants venant le samedi.

Inscription: adrien.nuijten@ogbl.lu



Dessine-moi un drapeau!



La section des frontaliers belges est à la recherche d'un talent pouvant lui confectionner un nouveau drapeau.

Faites-nous découvrir vos talents. Le lauréat se verra offrir une récompense.

Contact: adrien.nuijten@ogbl.lu

section frontaliers allemands

Hommage aux jubilaires de la section Frontaliers allemands

Un après-midi placée sous le signe de la reconnaissance et de la gratitude

C'est dans une ambiance festive que s'est déroulée, le 14 septembre dernier à l'hôtel Nells Park à Trèves, la cérémonie annuelle d'hommage aux jubilaires de la section Frontaliers allemands de l'OGBL. Plus de 60 invités ont répondu à l'invitation afin de rendre hommage aux membres de longue date pour leur fidélité et leur engagement.

Au total, 27 jubilaires ont été honorés:

- 19 membres pour 25 ans d'adhésion
- 5 membres pour 40 ans
- 1 membre pour 50 ans
- et 1 membre pour 60 ans d'adhésion à l'OGBL.

La cérémonie a été solennellement inaugurée par le président Guy Neumann, accompagné par la coprésidente Anja Schnarrbach. Dans son discours, Guy Neumann a non seulement rendu hommage aux jubilaires, mais a également souligné l'œuvre de Wolfgang Schnarrbach, membre fondateur et président de longue date de la section des frontaliers allemands.

«Wolfgang a non seulement créé des structures et défendu nos droits, mais il a surtout développé des visions et nous a tous motivés à nous dépasser», a déclaré Guy Neumann. Pour ses plus de 40

ans de présidence et son engagement sans faille, Wolfgang Schnarrbach a été nommé membre d'honneur et président d'honneur de la section lors d'une cérémonie solennelle. Le cadeau personnel lui a été remis par sa fille, la coprésidente Anja Schnarrbach, sous les applaudissements nourris des personnes présentes.

Dans son discours, Guy Neumann a souligné l'importance des adhésions de longue date, en particulier en période de changement: «Vous êtes les témoins vivants de la manière dont des efforts communs peuvent déboucher sur des avancées durables. Vous nous apprenez que la solidarité n'est pas démodée, mais tournée vers l'avenir».

Après la partie officielle de la cérémonie, les festivités se sont poursuivies autour d'un repas commun, où les participants ont discuté et échangé leurs souvenirs. Cet événement était non seulement un signe de reconnaissance, mais aussi une expression de la cohésion au sein de la communauté syndicale.

Félicitations à tous les jubilaires – longue vie à la solidarité et aux avancées communes. ■



Nos

Services



Conditions préférentielles -

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

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



Protection

Assurance accident loisirs

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

Assurances responsabilité professionnelle et/ou protection juridique

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



Soutien

Bourses d'études

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

Affiliation à la Caisse de décès de l'OGBL mutualiste

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

Affiliation à la Patiente Verriedung

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

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

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





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



Assistance

Assistance juridique

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

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

Établissement gratuit des déclarations d'impôt

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

Assistance pour pensionné-e-s avec carrières mixtes

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

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



Services Collectifs

Négociation de conventions collectives de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de grève

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

Interventions sur le plan politique national

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

N'évoquons que quelques exemples récents:

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

OGB•L
— LE SYNDICAT



Date limite pour
remettre le dossier
complet à l'OGBL:
8.12.2025

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

ogbl.lu — contact.ogbl.lu — @ f v

OGB•L
— LE SYNDICAT

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



Pour l'année académique 2025-2026, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 80000 € pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

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

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

2. Critères d'éligibilité

• Les membres:

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

• Les enfants:

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

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

• Les études:

- ix. Le programme et le cycle d'études doivent faire officiellement partie du système d'enseignement supérieur du pays dans lequel se déroulent les études.
- x. Le diplôme sanctionnant le cycle d'études doit être délivré par, ou au nom d'une autorité de l'Etat compétente en matière d'enseignement supérieur.

xi. Il ne sera accordé aucune bourse pour les années/semestres devant être répétées.

3. Les formulaires de demande

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

4. Délais

Le délai de remise sera précisé sur le formulaire de

demande. Aucune dérogation ne sera accordée, le cachet de la poste faisant foi.

5. Recours

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

Sera jointe à la demande: une attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur.

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

Par la présente, le/la soussigné(e)

nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Affiliations précédentes _____

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

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis _____

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

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

Signature

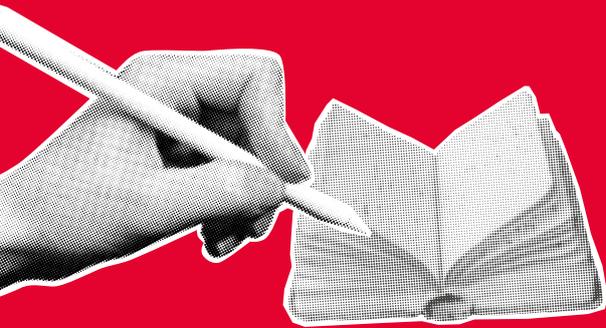
À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 28 février 2026 au plus tard

OGBL | Gestion des membres 31, avenue G.-D. Charlotte | L- 3441 Dudelange

ou par courrier électronique à affiliation@ogbl.lu

2024

Le SICCA en chiffres



5.550

rendez-vous

pris en charge par nos conseillers

entre

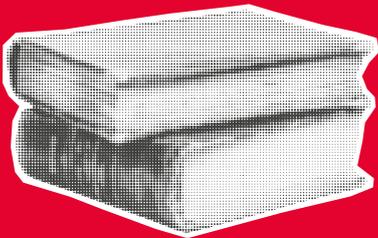
3.600

à 6.200

**appels traités
par mois**



Assistance juridique



**290
affaires**

portées devant le tribunal du travail



22

conseillers

dans 18 agences à travers le
Luxembourg et la Grande Région



**337
affaires**

portées devant
les juridictions sociales

Besoin d'assistance au travail?

Service information, conseil & assistance
contact.ogbl.lu | +352 2 6543 777

OGB•L
— LE SYNDICAT

Commémoration de la grève générale de 1942

Comme tous les ans, l'OGBL a commémoré cette année la grève générale de 1942 et ainsi rendu hommage aux disparus et aux grévistes pour leur action de résistance face à l'occupant nazi. Des délégations de l'OGBL ont ainsi participé aux commémorations qui avaient lieu un peu partout à travers le pays. L'OGBL a, comme tous ans, aussi organisé lui-même le 31 août une cérémonie de commémoration à Esch-sur-Alzette près du «Monument aux Morts» du Musée de la Résistance.

«Il y a 83 ans, le peuple luxembourgeois s'est soulevé contre l'occupant allemand, pour envoyer un message clair, à savoir que le Luxembourg n'appartient pas au grand Reich allemand et que les gens n'étaient pas disposés à envoyer des milliers de jeunes gens servir de chair canon pour leur guerre, pour leur délire des grandeurs, pour leur Reich millénaire», a ainsi rappelé Nando Pasqualoni, le président de la section eschoise de l'OGBL.

Par leur courage, les grévistes de 1942 «n'ont pas seulement renforcé la résistance au Luxembourg et montré que l'opposition aux nazis était possible, mais ils ont également, dans les temps les plus sombres de l'histoire de ce pays, posé les jalons pour un autre Luxembourg, libre et meilleur. Ils ont montré de façon remarquable qu'il n'est jamais trop tard et qu'on ne peut jamais rien faire, qu'il n'y a pas de fatalité», a souligné pour sa part David Angel, membre du Bureau exécutif de l'OGBL.

Si la cérémonie était placée sous le signe de la mémoire, les intervenants n'ont toutefois pas pu s'empêcher de faire le lien avec notre époque

contemporaine, à l'heure où le nationalisme et l'extrémisme de droite, partout, gagnent à nouveau du terrain, où l'on assiste à une relativisation des crimes nazis, à l'heure où des milices de droite défilent à nouveau dans les rues, où la haine contre les minorités est promue, les migrants chassés, les droits des femmes remis en question, ...

Comme l'a rappelé David Angel, les choses ne sont pas écrites d'avance, ni hier ni aujourd'hui. «Il n'y jamais de fatalité», a-t-il ainsi martelé plusieurs fois lors de son intervention. Et les syndicats, précisément, ont un rôle central à joué dans ce combat contre les forces réactionnaires. D'autant plus que celles-ci se nourrissent des ravages produits par le néolibéralisme.

Les syndicats, par les valeurs qu'ils défendent – le collectif, la solidarité, le vivre-ensemble, la justice sociale – et les luttes qu'ils mènent, que ce soit pour de meilleurs salaires, de bonnes pensions, un Etat-social fort... – sont l'antithèse du fascisme■

«Ils ont montré de façon remarquable qu'il n'est jamais trop tard et qu'on ne peut jamais rien faire, qu'il n'y a pas de fatalité»
David Angel



IN MEMORIAM



Henri Kremer

Notre collègue Henri Kremer est brusquement décédé le 13 juillet dernier. Il avait 81 ans.

Avec sa soudaine disparition, l'OGBL perd un militant de la première heure — l'un de ses plus dévoués!

Ces dernières années, Henri a surtout occupé les fonctions de président du Comité central du département des Pensionnés de l'OGBL (2009-2024).

Mais la plus grande partie de sa carrière syndicale, Henri l'a passé en tant que délégué et président de la délégation du personnel chez Paul Wurth. Il a également été président du syndicat Transformation sur métaux de l'OGBL.

Henri a en outre occupé de multiples fonctions au sein de la Chambre des salariés et auparavant de la Chambre du travail. Il y avait été élu à plusieurs reprises et y avait

œuvré sans relâche au cours des dernières années pour les intérêts des pensionnés. Henri a également été assesseur au Conseil arbitral de la Sécurité sociale.

Il a été membre du Comité national et du Comité exécutif de l'OGBL de 1989 à 2024.

Parallèlement, il assumé diverses responsabilités au sein des comités de sections et a également dirigé le comité régional de Dudelange/Est.

Henri restera dans nos mémoires comme un militant engagé.

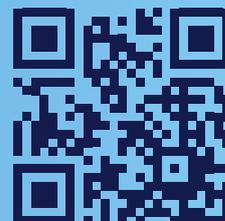
Avec sa disparition, nous ne perdons pas seulement un collègue dévoué, mais nous perdons également un ami sincère, apprécié et estimé de nous tous.

Repose en paix, Henri.

À la recherche d'une **FORMATION ?**

**Nos formations,
votre atout.**

Découvrez l'offre complète sur [LLC.lu](https://llc.lu)



© Tom Fielitz Photography

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

Les différentes formules :

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

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



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



Jamais seul face à l'injustice sociale!

Devenir membre: hello.ogbl.lu

ogbl.lu —   

OGB•L
— LE SYNDICAT

