

aktuell

#1 2026 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL

DOSSIER
La pauvreté au
Luxembourg

Conventions collectives, salaire minimum, ...

**Le nouveau ministre du Travail
est attendu au tournant!**



AKTUELL—Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzeburg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

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

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

Impression
Editpress
février 2026

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
→ Vers un nouveau départ pour le dialogue social au Luxembourg?	
→ Réforme des pensions: une réforme ratée à revoir d'urgence!	
→ Transparence salariale: ce qui va vraiment changer pour les salariés au Luxembourg	
→ L'IA au travail: la Commission doit maintenant proposer des règles contraignantes	
→ L'histoire du temps libre	
◆ Echos du terrain	P 24-37
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Grande Région	P 39-41
→ Allocations familiales pour les enfants de frontaliers: le Luxembourg une nouvelle fois recadré par la justice européenne	
→ Les frontaliers français victimes d'un acharnement fiscal et social	
→ Les frontaliers allemands nouent des contacts politiques pour une meilleure représentation des intérêts	
◆ Regards	P 42-46
→ Le département des Immigrés s'investit pour répondre aux besoins de la communauté brésilienne	
→ Le Portugal suspend le versement de 294 pensions au Luxembourg	
→ La mauvaise réforme des pensions apporte malgré tout une bonne nouvelle pour les travailleurs handicapés	
◆ Zoom sur les sections locales	P 48-50
◆ Divers	P 52-60
→ L'INCA-CGIL: «Un système d'aide aux travailleurs quasi unique en son genre»	
→ Une invasion de criquets appelée CP: remarques concernant la «convenance personnelle»	
→ En mémoire de Marie-Thérèse Sannipoli	

Et c'est reparti ...

Nouvelle année. Nouveau ministre du Travail. La question à présent est de savoir si le dialogue social peut désormais également connaître un nouveau départ! En tout cas, il en aurait bien besoin, surtout après ces deux années marquées par un conflit social d'ampleur dans le pays à cause de la politique et de la méthode adoptées par le gouvernement Frieden, du moins jusqu'à présent. On ne va pas s'étendre sur ce sujet. L'histoire est connue.

Les défis, eux, sont bien toujours là. Et le temps presse désormais. A commencer par le dossier des conventions collectives et du salaire social minimum, sans oublier celui de l'organisation du temps de travail, pour ne citer que ceux-là. Les syndicats ont déjà rencontré à plusieurs reprises le nouveau ministre du Travail. L'ambiance a changé. C'est une bonne nouvelle. Mais on attend désormais les premiers actes du ministre. Et comme nous l'écrivons en page de couverture: ce dernier est attendu au tournant.

En décembre, nous annoncions également que le gouvernement venait de présenter son plan de lutte contre la pauvreté. Un plan qui reste hélas bien en-deçà de ce que la situation nécessiterait comme réponse, comme vous pourrez vous en rendre compte dans notre dossier consacré à la pauvreté au Luxembourg. Nous y dressons un tableau de l'ampleur du phénomène, tout en proposant une série de mesures qui permettraient, elles, de lutter concrètement contre la pauvreté et qui font cruellement défaut dans le catalogue de 106 mesures avancées par le gouvernement.

Et puis, vous trouverez, 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



Vers un nouveau départ pour le dialogue social au Luxembourg?



Géint des Regierungspolitik!
Fir Solidaritéit, D...
Réforme des pensions:
une réforme ratée à revoir d'urgence!



Mardi, 3 février 2026 à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. Le Comité national de l'OGBL tient sa première réunion de l'année. Au programme: analyse de la situation politique, économique et sociale du pays; suivi des principaux dossiers en cours; rapports de la situation dans les entreprises et préparatifs en vue du Congrès statutaire qui se tiendra cette année.



La productivité luxembourgeoise parmi les plus élevées en Europe

Dans une publication datant de décembre (Econews n°12, décembre 2025), la Chambre des salariés analyse la productivité horaire nominale au Luxembourg et y montre que celle-ci figure parmi les plus élevées en Europe, contrairement aux discours alarmistes évoquant un essoufflement. La richesse créée par heure de travail y dépasse largement celle des pays voisins et la moyenne de l'Union européenne, un avantage comparatif qui s'est renforcé au fil du temps.

L'étude souligne que cette performance ne repose pas uniquement sur le secteur financier: une analyse sectorielle révèle en effet une excellence généralisée. Le Luxembourg se classe ainsi sur le podium européen dans la plupart des secteurs étudiés. Il occupe notamment la 1^{re} place dans le commerce et les activités financières et d'assurance, la 2^e place dans l'hébergement-restauration, l'information et la communication, ainsi que dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques. Le pays se positionne également très haut dans la construction, le transport et l'entreposage et les activités immobilières.

Seul le secteur industriel affiche une performance plus modérée, bien que le pays reste dans le premier tiers européen et au-dessus des moyennes de la zone euro et de l'UE. Globalement, les résultats confirment que la productivité luxembourgeoise est élevée et diversifiée, témoignant d'une efficacité économique structurelle et non d'un phénomène limité à quelques branches.



Réception de Nouvel An de la Chambre des salariés

La Chambre des salariés (CSL) a organisé le 14 janvier sa traditionnelle Réception de Nouvel An au Cercle Cité à Luxembourg, qui a réuni près de 450 invités issus du monde politique, institutionnel et syndical. L'occasion de dresser un bilan lucide de l'année 2025 et d'esquisser les grands défis à venir.

Dans son discours, la présidente de la Chambre des salariés, Nora Back, est revenue sur une année 2025 marquée par de profondes difficultés sociales et politiques. Elle a rappelé que les droits des salariés, des pensionnés et le modèle social luxembourgeois ont été mis sous pression, nécessitant une mobilisation sans précédent, notamment celle du 28 juin dernier, qui a rassemblé plus de 25 000 personnes.

La présidente a souligné que si certains reculs gouvernementaux ont été obtenus, notamment en ce qui concerne les conventions collectives, de nombreuses décisions continuent de peser sur les conditions de travail et de vie des salariés: libéralisation des horaires d'ouverture dans le commerce, réforme des pensions jugée insuffisante et socialement injuste, ou encore absence de solutions structurelles face à la hausse du coût de la vie et du logement.

Nora Back a également insisté sur les choix politiques majeurs auxquels le Luxembourg est confronté: le financement du système des pensions, l'avenir du système de santé public, la lutte contre la pauvreté, ainsi que la nécessité d'une fiscalité plus juste et plus solidaire. Elle a plaidé pour de nouvelles sources de financement reposant davantage sur les hauts revenus et le patrimoine.

La soirée s'est poursuivie par des interventions du nouveau ministre du Travail, Marc Spautz, puis de Claude Wiseler, le président de la Chambre des députés, avant de se conclure dans une atmosphère conviviale, propice aux échanges et au dialogue.■

Une autre lecture de la croissance au Luxembourg

Dans un article publié à la mi-janvier sur la plateforme *Improof*, Joe Mootz, conseiller économique à la Chambre des salariés (CSL), propose une lecture critique du débat sur la croissance économique «en berne» au Luxembourg. Il rappelle ainsi que le ralentissement du PIB observé ces dernières années n'est ni exceptionnel ni propre au pays, mais s'inscrit dans un contexte européen marqué par une croissance plus faible et par les effets des crises récentes. Comme il l'explique, se concentrer uniquement sur l'évolution du PIB à court terme donne donc une vision réductrice de la réalité économique. Et malgré ce ralentissement, le Luxembourg demeure l'un des pays les plus riches d'Europe, avec un niveau de richesse par emploi très élevé, qui se traduit par des salaires moyens importants.

L'auteur montre notamment que la faiblesse actuelle de la croissance s'explique en grande partie par la politique monétaire restrictive de la Banque centrale européenne, mise en place pour lutter contre l'inflation. Le renchérissement du crédit freine l'investissement et l'activité, sans pour autant remettre en cause les fondamentaux de l'économie luxembourgeoise. Il critique également l'usage quasi exclusif du PIB comme indicateur de performance, soulignant que celui-ci ne mesure ni le bien-être, ni la qualité de vie, ni les coûts sociaux et environnementaux de la croissance.

Enfin, l'article met en garde contre les solutions de court terme visant à stimuler artificiellement le PIB, comme l'allongement du temps de travail ou l'extension des horaires dans le commerce. Il plaide plutôt pour une stratégie fondée sur l'augmentation de la productivité, l'innovation et une répartition plus équitable des gains économiques, conditions essentielles à une croissance durable et socialement bénéfique.

«*Croissance en berne, richesse intacte? Une lecture critique du débat économique luxembourgeois.*» (Joe Mootz)

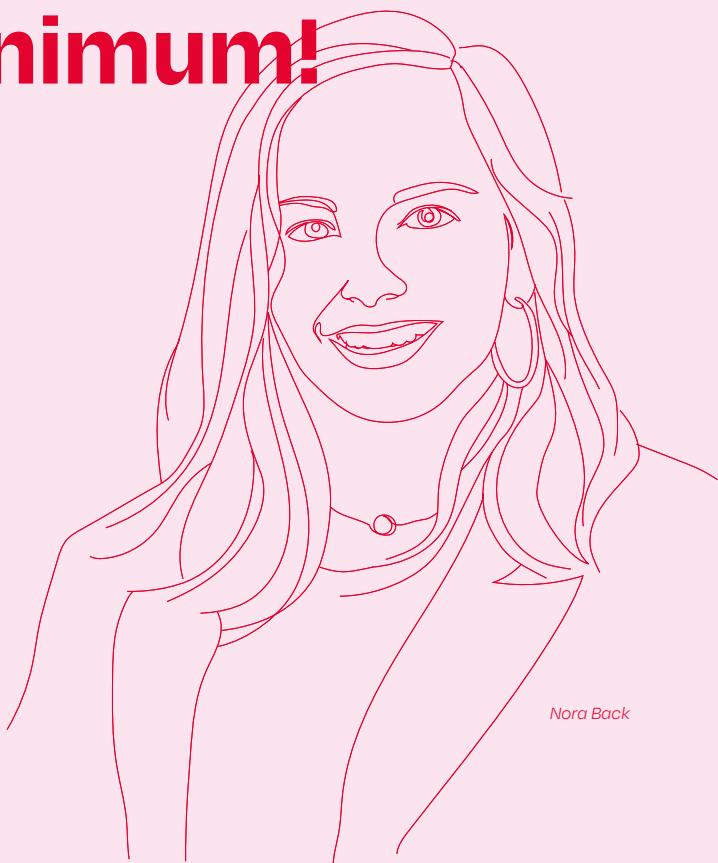
Article à lire sur: improof.lu

CLAE présente www.festivaldesmigrations.lu



Venez nous rendre visite à l'occasion du 43^e Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté qui se tiendra les 21 et 22 mars à Luxexpo The Box. L'OGBL y aura, comme tous les ans un stand où vous pourrez obtenir des informations utiles et l'expertise de nos conseillers pour tout ce qui touche au monde du travail et de la sécurité sociale.

On ne peut pas combattre le phénomène des *working poor* sans une augmentation du salaire social minimum!



Le gouvernement a récemment présenté son plan de lutte contre la pauvreté, avec l'ambition affichée de mieux protéger les personnes les plus vulnérables et de réduire les inégalités sociales dans notre pays. À l'OGBL, nous partageons évidemment l'objectif de combattre la pauvreté sous toutes ses formes.

Mais au-delà des intentions et des déclarations, nous devons malheureusement constater que ce plan n'est clairement pas à la hauteur des réalités sociales vécues par des milliers de personnes au Luxembourg.

Ce plan se démarque tout d'abord par un manque criant de mesures structurelles concernant l'un des facteurs les plus déterminants de la pauvreté au Luxembourg, le logement. Comment prétendre lutter efficacement contre la précarité sans s'attaquer sérieusement à la flambée incontrôlée des loyers et des prix de l'immobilier? Comment améliorer le pouvoir d'achat des ménages modestes si une part toujours plus importante de leurs revenus est engloutie dans les frais de logement? L'absence de réponses concrètes à ces questions met en question l'ensemble de la stratégie gouvernementale.

Il faut dire que la crise du logement touche de plein fouet les bas et moyens revenus. De plus en plus de ménages, même quand ils travaillent à temps plein, peinent à joindre les deux bouts.

Dans ce contexte, il est donc d'autant plus préoccupant que le gouvernement fasse

l'impasse sur une autre mesure pourtant évidente et incontournable: une augmentation substantielle du salaire social minimum. Car lorsqu'on est tristement champion en matière de *working poor*, lutter contre la pauvreté au Luxembourg, c'est avant tout garantir que le travail permette de vivre dignement.

L'OGBL le dit depuis longtemps: le salaire social minimum est trop bas. Trop bas pour faire face au coût réel de la vie. Trop bas pour couvrir des loyers en constante augmentation, des factures d'énergie élevées, des dépenses alimentaires qui ne cessent de croître. Trop bas, surtout aussi, au regard des critères européens et des engagements internationaux que le Luxembourg a pourtant soutenus.

Au niveau européen, il est désormais clairement établi qu'un salaire minimum décent devrait atteindre au moins 60% du salaire médian ou 50% du salaire moyen. Ces repères ne sont pas idéologiques, mais sont le fruit d'analyses économiques et sociales visant à garantir un niveau de vie digne aux personnes qui travaillent. Or, le salaire social minimum luxembourgeois reste en-dessous de ces seuils. Ceci est un fait. Et ce fait doit être reconnu et corrigé.

Augmenter le salaire social minimum n'est donc pas une revendication abstraite. C'est une nécessité sociale, économique et morale. C'est aussi un levier puissant pour soutenir la consommation intérieure, renforcer la sécurité sociale et réduire la dépendance aux prestations complémentaires.

Et il faut souligner que contrairement à certains discours alarmistes, notamment de la part de l'Union des entreprises luxembourgeoises, une hausse du salaire social minimum ne met pas en péril l'économie. Les entreprises disposent de marges suffi-

santes et de nombreux secteurs affichent d'ailleurs des bénéfices élevés. La productivité a augmenté au fil des années. Il est donc légitime que les salaires suivent cette évolution et que la richesse produite soit mieux partagée.

À l'OGBL, nous rappelons également que le salaire social minimum ne concerne pas une minorité marginale. Il concerne des dizaines de milliers de personnes: des jeunes, des femmes, des personnes actives dans des secteurs essentiels comme le nettoyage, la restauration ou le commerce. Ce sont des métiers indispensables au bon fonctionnement de notre société. Ils méritent reconnaissance et respect, y compris sur le plan salarial.

L'OGBL demande donc une réorientation claire des priorités politiques. La lutte contre la pauvreté ne peut être crédible sans une politique salariale ambitieuse. Elle ne peut être crédible sans un salaire social minimum aligné sur les critères européens et adapté au coût réel de la vie au Luxembourg. Elle ne peut être crédible sans une volonté politique de garantir que le travail protège effectivement contre la pauvreté.

Nous appelons le gouvernement à revoir sa copie. À écouter les personnes concernées et leur représentation syndicale. À sortir d'une logique des petits pas et à prendre des décisions à la hauteur des enjeux. L'augmentation du salaire social minimum doit devenir un message clair, fort et central de toute politique sérieuse de lutte contre la pauvreté.

Le Luxembourg a les moyens et surtout la responsabilité de faire mieux. Pour la dignité du travail et pour l'avenir de notre cohésion sociale.

Nora Back, présidente de l'OGBL

«Nous appelons le gouvernement à revoir sa copie. À écouter les personnes concernées ...

À sortir d'une logique des petits pas et à prendre des décisions à la hauteur des enjeux.»

Après la nomination du nouveau ministre du Travail

Vers un nouveau départ pour le dialogue social au Luxembourg?

Autant dire que le dialogue social au Luxembourg a été durablement fragilisé, après deux années marquées par un conflit social d'ampleur, déclenché par le gouvernement et plus particulièrement son ministre du Travail. Ses attaques injustifiées, notamment contre les conventions collectives, le droit de négociation des syndicats ainsi que la notion de représentativité syndicale ont évidemment laissées des traces profondes.

De plus en plus sous le feu des critiques, le ministre du Travail, Georges Mischo, a finalement dû démissionner le 8 décembre dernier. La nomination à sa place de Marc Spautz pourrait, dans un scénario constructif et optimiste, constituer une opportunité pour prendre un nouveau départ. Mais cela, seul l'avenir pourra le dire!

En attendant, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a eu en janvier déjà plusieurs échanges avec le nouveau ministre du Travail. Lors de la première rencontre, le 7 janvier, de nombreux dossiers importants ont pu être abordés, dont notamment:

- l'organisation du temps de travail;
- la directive européenne relative aux salaires minimaux adéquats dans l'UE et le plan d'action visant à atteindre un taux de couverture de conventions collectives d'au moins 80% — objectif que l'Union des syndicats OGBL-LCGB considère comme central pour le renforcement du modèle social;
- la transposition de la directive européenne sur le travail de plateforme, où le Luxembourg accuse un retard préoccupant;
- et la nécessité d'une réforme de la législation relative aux plans de maintien dans l'emploi et aux plans sociaux, afin de mieux protéger les salariés concernés.

Plusieurs dossiers d'entreprises, en particulier celui d'ArcelorMittal Luxembourg et le dossier Liberty Steel ont également été évoqués, de même que l'état général du dialogue social, l'avenir du Comité permanent du travail et de l'emploi (OPTE), ainsi que les élections sociales.

A l'issue de cette première rencontre, un agenda prévoyant des réunions spécifiques dédiées à chaque dossier a été établi — des réunions qui continueront à se dérouler dans un cadre bilatéral et non tripartite, du moins dans un premier temps.

— Conventions collectives: le ministre est attendu au tournant!

Dans ce contexte, une première réunion dédiée au plan d'action visant à atteindre un taux de couverture de conventions collectives d'au moins 80% au Luxembourg a également déjà eu lieu. Une réunion au cours de laquelle l'Union des syndicats OGBL-LCGB a avant tout présenté au ministre ses propositions en la matière.

Cela fait des années que les syndicats réclament une telle réforme de la loi et qu'ils ont développé toute une série de propositions qui permettraient justement d'accroître le taux de couverture de conventions collectives — des propositions dont l'ancien ministre du Travail n'avait jamais voulu entendre parler! Parmi elles figurent notamment une revendication centrale visant à faciliter la négociation de conventions collectives sectorielles, en introduisant une obligation de négocier pour les fédérations patronales concernées lorsqu'un syndicat en fait la demande, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, mais seulement au niveau de l'entreprise. Une autre piste développée par les syndicats consiste dans l'introduction d'incitatifs qui encourageraient les entreprises à conclure des conventions collectives. L'Etat pourrait par exemple conditionner l'octroi de marchés publics exclusivement aux entreprises qui disposent d'une convention collective. Les aides publiques dont bénéficient les entreprises pourraient elles aussi être conditionnées à l'avenir à l'existence de conventions collectives en leur sein, pour ne citer que quelques-unes des propositions avancées par les syndicats.

Le nouveau ministre du Travail s'est montré très attentif aux positions de l'Union des syndicats, mais ne s'est, à ce stade, pas prononcé sur celles-ci et n'a d'ailleurs laissé entrevoir aucun indice quant à l'orientation qu'il compte donner à son futur plan

d'action. Le ministre est censé revenir prochainement vers les syndicats avec une première proposition écrite. Ce sera l'heure de vérité pour le ministre du Travail, qui est attendu au tournant sur ce dossier crucial.

— Travail de plateforme: pour une présomption de salariat et une limitation de la gestion algorithmique

Autre dossier qui a également déjà fait l'objet d'une réunion en janvier avec le nouveau locataire du «Rousegäertchen»: celui de la transposition de la directive européenne sur le travail de plateforme (Wolt, Wedely, etc.), qui doit être effective d'ici le 2 décembre 2026. L'enjeu ici est d'introduire enfin un cadre légal protecteur pour les quelque 2 000 travailleurs concernés au Luxembourg qui n'ont aujourd'hui aucun droit: pas de salaire social minimum, pas de durée de travail réglementée, pas de congé payé, pas d'assurance sociale, etc.

Ici aussi, les syndicats ont présenté leurs propositions au ministre, qui sont toutes contenues dans une proposition de loi déjà présentée en 2023 par la Chambre des salariés. Parmi les mesures phares que proposent les syndicats figurent notamment l'introduction d'un principe de «présomption de salariat» s'appliquant aux travailleurs concernés suivant des critères précis et une limitation stricte de leurs données personnelles dans le cadre de la gestion algorithmique réalisée par les plateformes. Pour les syndicats, cette dernière revendication dépasse par ailleurs largement le seul secteur des plateformes et devrait s'appliquer à l'ensemble des salariés dans une économie de plus en plus soumises à l'automatisation des processus.

Encore une fois, le nouveau ministre du Travail s'est montré très attentif aux positions de l'Union des syndicats, mais encore une fois... il n'a rien laissé transparaître quant à ses intentions dans ce dossier.

Les premières décisions et actes du ministre seront scrutés de près■

Fonction publique **L'OGBL et le LCGB doivent pouvoir participer aux négociations de l'accord salarial**

Lors de sa première rencontre avec le nouveau ministre du Travail, le 7 janvier, l'Union des syndicats a soulevé la question de la participation de l'OGBL et du LCGB — en tant que syndicats représentatifs au niveau national — aux importantes négociations de la fonction publique et notamment celles de l'accord salarial dans la fonction publique. Des négociations dont l'OGBL et le LCGB sont actuellement exclus, alors même que ces négociations ont d'importantes répercussions sur des pans entier de l'économie dans lesquels l'OGBL et le LCGB sont majoritaires. Il s'agit là d'une revendication légitime et de longue date de l'OGBL, qui répond pleinement à un souci d'égalité de traitement entre syndicats, mais également de transparence. L'Union des syndicats a également fait savoir que si sa requête était rejetée, la participation du syndicat de la fonction publique (CGFP) au Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), comme c'est aujourd'hui le cas, devait alors également être posée.



Réforme des pensions

Une réforme ratée à revoir d'urgence!

Le projet de réforme des pensions porté par le gouvernement a finalement été adopté au Parlement le 18 décembre dernier avec les seules voix des députés de la majorité CV-DP. Si l'opposition conséquente de l'OGBL et du LCGB et la grande manifestation du 28 juin dernier ont certes obligé le gouvernement à reculer sur de nombreux points, la réforme reste synonyme de détériorations et les syndicats ne peuvent évidemment pas s'en satisfaire.

Le jour même du vote, le 18 décembre, le caractère bâclé de cette réforme est également apparu au grand jour, de par les nombreux problèmes d'implémentation pratique qu'elle pose au niveau de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

Pour rappel, les syndicats avaient dénoncé dès le début la farce qu'était le processus de consultation «Schwätz mat!». Alors que toutes les parties prenantes s'étaient prononcées contre une prolongation forcée de la vie active, le Premier ministre avait désavoué sa ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, lors de sa déclaration sur l'état de la nation, en annonçant une augmentation progressive jusqu'à 5 ans des départs en pension anticipée. Le 28 juin dernier, à l'appel des syndicats, plus de 25 000 personnes étaient ensuite descendus dans les rues de Luxembourg pour manifester contre ce cavalier seul du Premier ministre. Et lors des rondes sociales de juillet et septembre 2025, censées trouver, entre autres, un compromis sur le contenu de la réforme des pensions, le Premier ministre avait cru bon interrompre les discussions pour présenter les conclusions unilatérales du gouvernement.

Le résultat de toutes ces manœuvres politiques se confirme à présent: une réforme irréfléchie, bâclée et surtout élaborée sans véritable dialogue social avec les partenaires sociaux et sans implication directe de l'administration qui doit précisément la mettre en musique, à savoir la CNAP.

Deux mesures contenues par la réforme posent désormais énormément de problèmes au niveau de sa mise en œuvre administrative:

→ le dispositif de l'extension progressive de 8 mois du départ en pension anticipée de 2026 à 2030 s'avère trop flou pour permettre une application univoque;

→ la pension progressive ne peut quant à elle pas être mise en œuvre telle que prévue par le texte soumis au vote à la Chambre des Députés.

Ces problèmes avaient été soulevés aussi bien dans l'avis de la Chambre des salariés (CSL) que dans un courrier adressé par le Conseil d'administration de la CNAP à la ministre. Sa réponse avait été aussi lapidaire que la manière dont la réforme a été gérée du début à la fin. La ministre s'était limité à remercier le Conseil d'administration de la CNAP pour son engagement, tout en ignorant ce qui lui avait été communiqué. La patate chaude, consistant à corriger désormais les défaillances de ce projet politique raté, est ainsi renvoyée aux partenaires sociaux.

En ce qui concerne l'augmentation progressive de la durée active, le texte de la réforme ne prévoit justement pas de conditions conjointes d'une carrière de 480 mois avec périodes cotisées et complémentaires et le fait d'avoir atteint l'âge de 60 ans. Ainsi, une personne ayant fait des études jusqu'à l'âge de 25 ans devrait pouvoir faire valoir 7 années d'études et aurait donc atteint les 480 mois exigés à l'âge de 58 ans. Légalement, elle ne pourrait pourtant prétendre à sa pension anticipée qu'à partir de 60 ans. On pourrait donc en déduire qu'un tel assuré aurait déjà presté 24 mois cotisés supplémentaires. Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, aucune augmentation supplémentaire des périodes de cotisation ne devrait donc être appliquée à cet assuré.

Pour ce qui est de la pension progressive, il ne s'agit pas d'une pension au sens du Code de la Sécurité sociale, mais d'une indemnité comparable à celle prévue par le Code du Travail dans le cadre de la pré-retraite progressive. Il en résulte que la CNAP se voit désormais confiée des compétences liées au droit du travail et elle n'est techniquement pas en mesure de garantir le versement correct de cette indemnité tel que prévu par la réforme. De ce fait, les dépenses devraient être à charge de l'Etat et ne pas s'ajouter



Deux mesures contenues par la réforme posent désormais énormément de problèmes au niveau de sa mise en œuvre administrative:

→ le dispositif de l'extension progressive de 8 mois du départ en pension anticipée de 2026 à 2030 s'avère trop flou pour permettre une application univoque;

→ la pension progressive ne peut quant à elle pas être mise en œuvre telle que prévue par le texte soumis au vote à la Chambre des Députés.



à d'autres dépenses similaires imposées à la CNAP.

La ministre compétente en est bien consciente, mais préfère tout simplement ignorer ces problèmes pour maintenir l'illusion que le gouvernement a mené à bien cette réforme.

Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, tout ceci est inacceptable! Ce projet de réforme constitue, du début à la fin, un mépris du dialogue social tripartite et du modèle de gestion tripartite de la CNAP. La ministre fait en outre preuve de manque de respect envers l'administration de la CNAP, de ses administrateurs et des partenaires sociaux.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB appelle la ministre à prendre ses responsabilités et demande au gouvernement de procéder d'urgence aux amendements législatifs qui s'imposent!

Transparence salariale

Ce qui va vraiment changer pour les salariés au Luxembourg



↑ Angélique Lazzara
Secrétaire centrale

À partir de 2026, la transparence salariale deviendra une réalité au Luxembourg. Cette évolution découle de la directive européenne 2023/970, adoptée en mai 2023, qui impose aux États membres de renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Luxembourg devra transposer cette directive dans son droit national au plus tard le 7 juin 2026.

Mais derrière ces obligations juridiques, qu'est-ce qui va réellement changer pour les salariés? Quelles seront les conséquences réelles dans la vie professionnelle quotidienne?

— Pourquoi cette directive? Un constat toujours préoccupant

Malgré un cadre juridique existant, les inégalités salariales persistent en Europe.

Selon les données d'Eurostat, les femmes gagnent encore en moyenne environ 12% de moins par heure que les hommes dans l'Union européenne. Cet écart a des conséquences durables: il contribue notamment à un écart au niveau des pensions d'environ 26%.

L'un des principaux freins identifiés est le manque de transparence des systèmes de rémunération, qui rend les discriminations difficiles à détecter et à contester.

Sans visibilité, comment comparer, comprendre ou remettre en question une situation injustifiée?

La directive européenne repose sur un principe simple mais puissant: chaque salarié doit pouvoir comprendre comment son salaire est déterminé, et comparer équitablement sa situation à celle de collègues occupant des postes comparables.

— Un objectif clair: réduire les inégalités salariales

L'objectif principal de la directive est de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur équivalente.

Pour y parvenir, l'Union européenne souhaite donner aux salariés davantage de visibilité sur les règles de rémunération et aux employeurs des obligations renforcées en matière de justification et de suivi.

Il ne s'agit pas d'imposer des salaires identiques pour tous, mais de s'assurer que les différences de rémunération reposent sur des critères objectifs, mesurables et non discriminatoires.

— Plus de transparence dès le recrutement

La directive ne concerne pas uniquement les salariés déjà en poste. Elle s'appliquera également dès la phase de recrutement.

Concrètement:

- Les candidats auront le droit de connaître le salaire de départ ou une fourchette salariale avant l'entretien ou dans l'offre d'emploi.
- Les employeurs n'auront plus le droit de demander aux candidats leur historique salarial (salaire actuel ou précédent).
- Les intitulés de postes et les offres devront être formulés de manière non sexiste, neutre et non discriminatoire.
- Ces règles visent à rendre les négociations plus équilibrées et à limiter les

écart de rémunération injustifiés dès l'embauche.

— De nouveaux droits pour les salariés

Pour les salariés déjà en fonction, la directive introduit plusieurs droits nouveaux:

- Le droit de demander des informations sur leur niveau de rémunération individuel et les rémunérations moyennes, ventilées par sexe, pour des postes équivalents.
- Le droit de connaître les critères utilisés pour déterminer les augmentations de salaire, les primes et les évolutions de carrière.

Ces critères devront être objectifs, transparents et accessibles, afin de permettre à chacun de comprendre comment sa rémunération est déterminée et évolue. Un point clé: les clauses interdisant de parler de salaire deviennent inopérantes. Les salariés pourront échanger librement sur leurs rémunérations à des fins d'égalité, sans crainte de sanctions, renforçant ainsi la culture de transparence. La directive reconnaît explicitement ce droit.

— Des obligations accrues pour les entreprises

Les entreprises devront collecter et transmettre des données salariales aux autorités compétentes, afin de permettre un suivi des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Lorsqu'un écart salarial injustifié d'au moins 5% est constaté:

- l'employeur devra procéder une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants du personnel;
- si aucune justification objective n'est apportée et qu'aucune correction n'intervient dans un délai de six mois, des mesures correctrices devront être mises en place.

Les inspections du travail et les organismes pour l'égalité pourront également intervenir et demander des explications.

Comme le souligne la CSL dans sa note d'avril 2021, sur la proposition de directive relative à la transparence salariale, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité, pourront intervenir pour exiger des explications et s'assurer que l'entreprise se conforme à ses obligations. La CSL insiste sur le fait que limiter ces obligations aux grandes entreprises laisse une partie des salariés sans protection: pour garantir une égalité réelle, toutes les entreprises devraient être concernées.

— **Un enjeu particulier au Luxembourg et pour les frontaliers**

Dans un pays où près de la moitié de la main-d'œuvre est frontalière, cette directive représente un changement culturel important. Les différences de rémunération liées à l'ancienneté, aux compétences rares, à l'expérience ou aux pratiques de marché entre résidents et frontaliers ne sont pas interdites, mais elles doivent être expliquées et justifiées de manière claire et objective. Cette transparence permettra aux salariés de comprendre pourquoi certaines différences existent et de vérifier qu'elles ne reposent pas sur des critères discriminatoires.

— **Un calendrier progressif selon la taille de l'entreprise**

Les obligations de communication s'appliqueront progressivement:

- 250 salariés et plus: transmission des données chaque année à partir de juin 2027;
- 150 à 249 salariés: transmission tous les trois ans à partir de juin 2027;
- 100 à 149 salariés: transmission tous les trois ans à partir de 2031;
- moins de 100 salariés: obligation en principe volontaire (sauf décision nationale contraire).

— **Recours, indemnisation et protection des salariés**

La directive renforce la protection des salariés: accès facilité aux procédures judiciaires, même après la fin du contrat, possibilité d'actions collectives pour traiter les inégalités à l'échelle d'un groupe ou d'un secteur, et droit à une indemnisation

complète en cas de discrimination avérée.

Le renversement de la charge de la preuve constitue une avancée majeure: si le salarié fournit des éléments laissant présumer une discrimination, c'est à l'employeur de prouver qu'aucune discrimination n'a eu lieu. Les salariés peuvent également récupérer les frais de justice et honoraires d'experts, ce qui supprime un frein financier important à l'action en justice.

— **Une transformation culturelle et juridique**

La transparence salariale n'impose pas l'uniformisation des salaires. Elle vise à garantir que les écarts reposent sur des critères objectifs et compréhensibles, non sur le sexe ou toute autre discrimination. Pour les salariés luxembourgeois, il s'agit d'un outil de dialogue inédit, favorisant l'équité, la confiance et la compréhension des politiques salariales, dans un marché du travail de plus en plus concurrentiel et international.

— **Une évolution majeure du droit social luxembourgeois**

Si le Luxembourg dispose déjà de règles interdisant les discriminations salariales, la directive européenne marque un tournant majeur en introduisant des obligations concrètes de transparence et de justification.

Pour les salariés, il s'agit avant tout d'un nouvel outil de compréhension et de dialogue autour de la rémunération, dans un marché du travail de plus en plus internationalisé et concurrentiel.

Ce qui ne change pas

Il est important de souligner que:

- la directive n'impose pas une égalité salariale absolue entre tous les salariés;
- les différences de rémunération resteront possibles si elles reposent sur des critères légitimes (expérience, responsabilités, performance, compétences spécifiques, etc.);
- la transparence vise avant tout à renforcer la confiance, l'équité et la compréhension des règles de rémunération.

Ce qu'il faut retenir

- La directive vise la transparence, pas l'uniformisation des salaires.
- Les salariés disposeront de nouveaux droits d'information et de recours.
- Les employeurs devront documenter et justifier leurs politiques salariales.
- Le Luxembourg devra adapter sa législation d'ici juin 2026.



L'IA au travail

La Commission doit maintenant proposer des règles contraignantes

Le vote récent au Parlement européen en faveur d'une action de l'UE sur la numérisation, l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique au travail envoie un signal clair et urgent à la Commission européenne: il est temps d'agir. La Confédération européenne des syndicats (CES) appelle la Commission à réagir en proposant une législation contraignante sur l'IA au travail dans le cadre de la prochaine loi sur les emplois de qualité.

Dans toute l'Europe, les travailleurs sont déjà confrontés aux conséquences du déploiement rapide et non réglementé de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail. Les syndicats font état de licenciements abusifs et automatisés, de formes invasives de surveillance, de prises de décisions algorithmiques opaques et d'une intensification du travail induite par les systèmes de gestion numériques. En l'absence de règles claires et applicables, l'IA risque de nuire davantage à la qualité des emplois, aux droits des travailleurs et à la confiance au travail.

L'adoption par le Parlement européen, à une large majorité, de son rapport d'initiative législative sur la numérisation, l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique sur le lieu de travail met en évidence une lacune importante dans le cadre actuel de l'UE. Elle souligne la nécessité d'un cadre juridique européen qui offre une sécurité juridique et une prévisibilité, tout en garantissant que l'innovation respecte les droits fondamentaux et le modèle social européen.

Afin de s'assurer que la loi sur les emplois de qualité répond aux besoins des travailleurs, la CES demande qu'elle inclue une directive européenne spécifique sur l'IA et les systèmes algorithmiques sur le lieu de travail, qui comprendrait notamment les éléments suivants:

- L'humain aux commandes, y compris le droit pour les travailleurs de contester et d'annuler les décisions automatisées;
- La transparence et l'explicabilité, y compris des informations claires sur l'uti-



lisation, la logique et les impacts des systèmes d'IA, et l'accès aux données pertinentes pour les représentants des travailleurs;

- Des droits collectifs plus forts, avec l'implication obligatoire des syndicats et l'application des droits à l'information, à la consultation, à la participation et à la formation;
- L'interdiction des pratiques intrusives, telles que le traitement de données personnelles ou psychologiques non liées au travail;
- la protection de la santé et de la sécurité, avec des évaluations obligatoires des risques avant le déploiement et l'obligation de rendre compte des dommages causés par les systèmes d'IA;
- Des mesures visant à prévenir la concentration du marché, y compris l'application des règles de concurrence et le soutien à la souveraineté technologique européenne.

Esther Lynch, secrétaire générale de la CES, a déclaré:

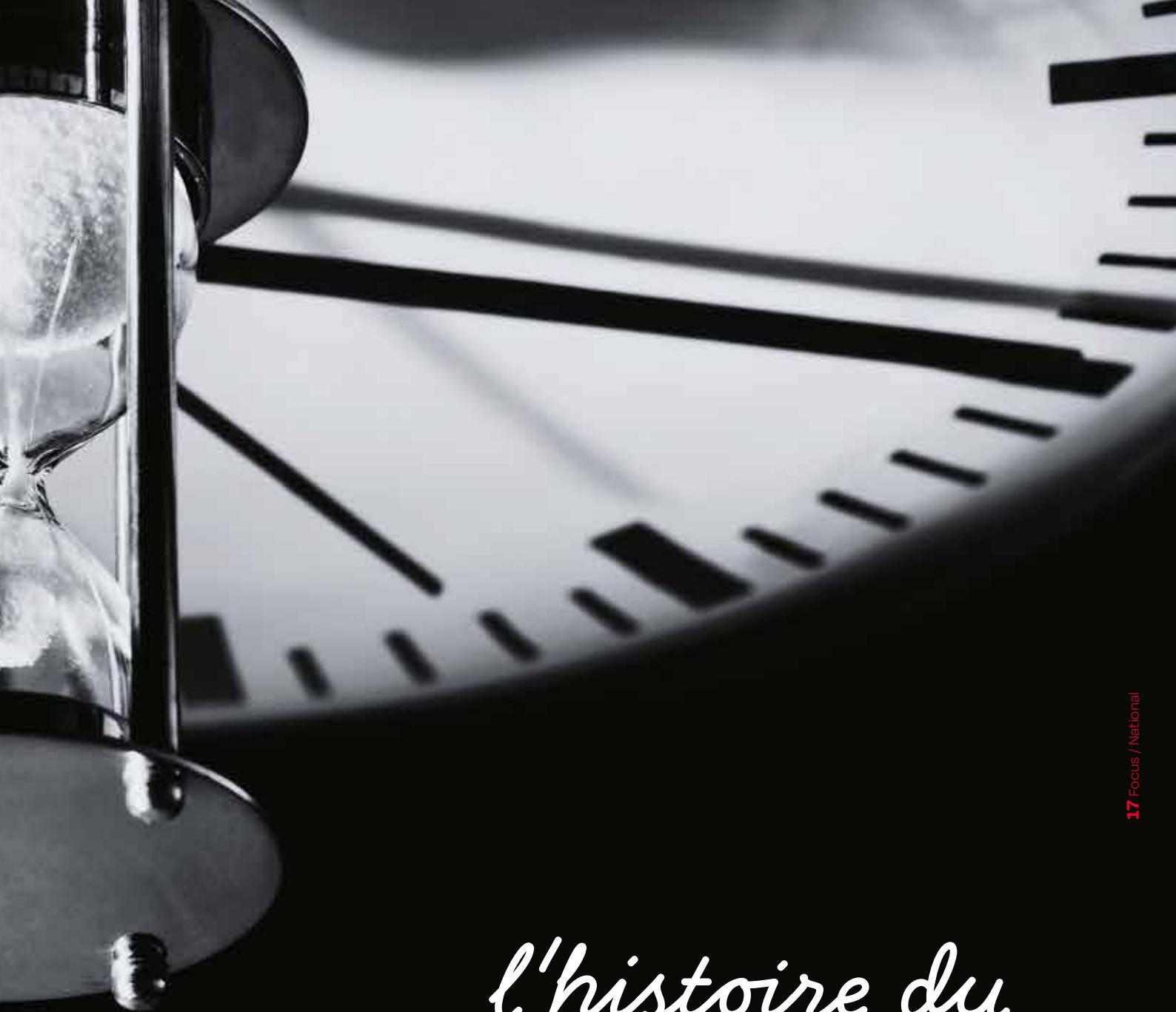
«La nécessité d'inclure dans le *Quality Jobs Act* des règles contraignantes sur l'IA au travail est on ne peut plus claire. Le Parlement européen a envoyé un message politique selon lequel l'IA non réglementée au travail n'est pas acceptable et la Commiss

ion doit maintenant proposer ces règles dans le cadre de la loi sur la qualité de l'emploi.»

«Alors que l'IA transforme les lieux de travail, les emplois de qualité ne peuvent pas être laissés au hasard. Une négociation collective forte est essentielle pour garantir que la transformation numérique conduise à une meilleure rémunération, à un emploi sûr et à des conditions de travail équitables, plutôt qu'à une surveillance accrue, à une intensification du travail ou à l'insécurité de l'emploi.»

Isabelle Schömann, secrétaire générale adjointe de la CES, a déclaré:

«Un cadre juridique européen doit garantir que l'IA apporte des avantages à tous, avec au cœur la transparence, la responsabilité et les droits des travailleurs, en particulier pour prévenir la discrimination et les préjugés, la surveillance indue et la biométrie, pour n'en citer que quelques-uns. Les représentants des travailleurs doivent être informés et consultés et les syndicats doivent avoir la possibilité de façonner, par le dialogue social et la négociation collective, l'introduction de l'IA au travail, y compris dans la chaîne de valeur, et de travailler sur des stratégies de déploiement afin de garantir la qualité de l'emploi.»■



l'histoire du
temps
libre



— Avant le XX^e siècle

le laissez-faire règne

- Jusqu'à la fin du XIX^e siècle, la majorité de la population luxembourgeoise travaille dans l'agriculture. Les premières industries et le travail dans les mines se développent à la fin du XIX^e siècle.
- Les journées de travail sont longues (souvent plus de 12h) et il n'existe pas de réglementation du temps de travail.
- Le temps libre est quasi inexistant, en dehors des variations saisonnières et des fêtes religieuses.
- Les premiers syndicats, principalement dans des métiers artisanaux spécialisés, se mettent en place à partir des années 1860.

— Début du XX^e siècle

premiers droits sociaux

- Avec l'industrialisation, les ouvriers se mobilisent pour de meilleures conditions de travail et les premiers syndicats de masse dans l'industrie voient le jour (BHAV et LMAV en 1916).
- En 1913, le principe du dimanche comme jour de repos est ancré dans la loi.
- Introduction de la journée de 8h pour les ouvriers (arrêté grand-ducal du 14 décembre 1918), il s'agit de la première grande conquête du mouvement syndical.
- Le temps libre reste limité, mais on voit apparaître les premiers clubs sportifs, fanfares et associations culturelles.



— Années 1920-1930

Reconnaissance des syndicats comme partenaires sociaux

- Le congé payé est introduit par la loi du 6 décembre 1926. Il varie entre 4 et 12 jours par an selon l'ancienneté du travailleur.
- Après la grande manifestation syndicale du 12 janvier 1936, les syndicats sont reconnus comme partenaires sociaux. Les premières conventions collectives sont introduites dans l'industrie et règlementent le temps de travail.
- Le sport, les cafés, le cinéma et les associations deviennent des espaces essentiels du temps libre.

— Années 1950-1970

réductions du temps de travail

- 1953: grève victorieuse dans l'industrie sidérurgique pour la réduction de 56 à 48 heures de travail par semaine sans perte de salaire dans les entreprises à feu continu.
- 1955: grève des ouvriers mineurs pour une réduction du temps de travail et un salaire hebdomadaire garanti. Elle mène à la semaine de 44 heures à partir de 1956.
- La réduction du temps de travail prend de plus en plus d'ampleur grâce aux syndicats.



— Années 1950 à aujourd'hui

la question de la work-life-balance

- Le temps libre se diversifie: voyages, culture, sport, activités numériques.
- L'horaire mobile, d'abord introduit dans le cadre de la CCT Banques, se propage.
- Introduction du congé parental et du congé pour raisons familiales en 1999.
- Les visées du patronat de flexibiliser unilatéralement la réglementation relative au temps du travail échoue en 2016 grâce à la résistance syndicale.
- En Europe, les appels à la semaine de travail de 35 heures, puis de 4 jours sont de plus en plus nombreux. Le Luxembourg tarde à suivre les exemples dans d'autres pays européens.



— Années 1960-1980

avancées sociales majeures

- En 1965, la loi sur les conventions collectives de travail est introduite. La durée de travail, les heures supplémentaires, le travail du dimanche et de nuit et les congés deviennent des matières obligatoires dans le cadre des négociations collectives.
- En 1975: introduction de la 5^e semaine légale de congés payés.
- Le 1^{er} janvier 1975, la semaine de cinq jours et de 40 heures est généralisée au Grand-Duché de Luxembourg.





— Le temps libre aujourd’hui

un combat toujours d’actualité

• L’histoire du temps libre est celle d’un combat permanent. Chaque avancée a été en effet le fruit d’une mobilisation collective.

• Aujourd’hui, les employeurs cherchent à remettre en cause tous nos acquis, en essayant d’imposer davantage de flexibilité à leur guise, plus d’heures travaillées, moins de repos et moins de vie privée.

DU TEMPS POUR **NOS VIES,**
PAS POUR **LEURS PROFITS!**



Fidèle à notre histoire, nous nous opposons fermement à toute flexibilisation qui irait à l’encontre des intérêts des salariés et proposons au contraire toute une série de mesures visant à moderniser et à améliorer réellement nos conditions en matière de temps de travail. Ils veulent nos heures pour leurs profits, nous voulons du temps pour nos vies!

OGB·L

OGB·L



8.045
nouveaux
membres

en 2025

En 2025, 8.045 nouvelles personnes ont décidé de rejoindre l'OGBL.

Un engagement pour la solidarité, la justice sociale et de bonnes conditions de salaires et de travail. Bienvenue à toutes et tous !

Nouveau catalogue

Formation Syndicale



Notre nouveau catalogue de formations syndicales est disponible !

Nos formations visent à équiper au mieux chacun de nos délégués et leur permettre ainsi d'acquérir toutes les compétences nécessaires dans leurs missions syndicales.



Téléchargez le catalogue en ligne

OGB-L
— LE SYNDICAT —



Astuce sécurité en collaboration avec ISTA

Multiprises: risque d'incendie sous-estimé!

Qu'il s'agisse d'un lave-linge, d'un four à micro-ondes ou d'une console de jeu, dans de nombreux foyers, les prises de courant existantes ne suffisent souvent pas à alimenter la multitude d'appareils électriques que nous utilisons quotidiennement. Il est alors fréquent de rajouter des multiprises et parfois même de brancher d'autres multiprises les unes derrière les autres.

Mais ATTENTION! Si trop d'appareils ou même d'autres multiprises sont branchés sur une multiprise, cela représente un risque de surcharge et d'incendie!

Nos conseils de sécurité:

1 Ne surchargez pas la multiprise! La plupart des multiprises ne sont conçues que pour une puissance max. de 2300 watts — mais une bouilloire électrique (env. 2000W) ou un grille-pain (env. 1000W), par exemple, les poussent souvent à leurs limites.

2 Ne construisez pas de « tours de prises ». Les prises multiples insérées les unes dans les autres augmentent considérablement le risque d'incendie.

3 Les gros appareils (lave-linge, sèche-linge, lave-vaisselle) doivent toujours être branchés directement sur une prise séparée et nécessitent même leur propre protection par fusible dans le répartiteur électrique. Ne les alimentez jamais à l'aide de multiprises!

Protégez votre logement et la sécurité de ses occupants à l'aide de détecteurs de fumée, au cas où une mésaventure se produirait.

Au Luxembourg, c'est obligatoire dans toutes les chambres à coucher et dans les issues de secours et les couloirs.

conventions

PreZero Lamesch

680 salariés

Syndicat Nettoyage
(délégués OGBL: 3/10)

Durée de la CCT: 01.04.2025 – 31.03.2028

Salaires: augmentation salariale de +0,6% pour tous les salariés en 2026 & +1,2% pour les employés techniques en 2026

Prime: versement d'une prime unique en 2025 / augmentation de la prime de chef d'équipe / conversion de la prime pour travaux spécifiques en un paiement supplémentaire par heure

Chèques-repas: revalorisation de la valeur faciale des chèques-repas à 15 euros pour les employés administratifs en 2026

Congés: ajustement des congés en fonction de l'ancienneté



CASINO 2000

115 salariés

Syndicat Commerce
(délégués OGBL: 4/5)

Durée de la CCT: 01.01.2026 – 31.12.2028

Salaires: augmentations salariales garanties et récurrentes (+100 euros brut par mois en 2026, +100 euros brut par mois en 2027, +1% du salaire mensuel brut en 2028)

Autres: mise en place d'une nouvelle grille de salaires plus juste et plus transparente / intégration des nouveaux congés extraordinaires, renforçant les droits sociaux des salariés



s collectives

Luxlait Association Agricole / Luxlait Expansion

+/- 350 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 5/7)

Durée de la CCT: 01.01.2026 – 31.12.2028

Primes: amélioration de la prime de polyvalence, de la prime de pénibilité, des primes de permanence & de la prime d'absentéisme

Autres: amélioration des suppléments accordés pour les heures médicales



ArcelorMittal Centre Logistique Européen

120 salariés

Syndicat Sidérurgie et Mines (délégués OGBL: 2/5)

Durée de la CCT: 01.10.2025 au 30.09.2028

Salaires: introduction d'une nouvelle grille salariale valorisant les compétences des salariés

Chèques-repas: amélioration des conditions liées aux chèques-repas



Groupe CFL multimodal

**CFL multimodal, CFL Logistics, CFL Terminals,
CFL Sites services & CFL Intermodal**

350 salariés

**Syndicat Chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband
(délégués OGBL: 12/27)**

Durée de la CCT: 01.01.2025 – 31.12.2027

Primes: introduction progressive d'une gratification de fin d'année, améliorant directement le revenu annuel / revalorisation et indexation de la prime pour travail en température négative

Congés: octroi de jours de congé supplémentaires

Autres: mise en place de la préretraite progressive / améliorations et clarifications de divers articles, renforçant la sécurité juridique et la lisibilité des conditions de travail



Kuehne+Nagel

650 salariés

**Syndicat Transport sur Route & Navigation
(délégués OGBL: 4/11)**

Durée de la CCT: 01.01.2025 – 31.12.2027

Prime: amélioration de la prime d'ancienneté

Congés: augmentation du nombre de jours de congé supplémentaires en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise

Autre: engagement de la direction de recruter en priorité les travailleurs intérimaires travaillant dans l'entreprise en cas de publication de postes à durée indéterminée ou déterminée.



6 collectives

SSP*

100 salariés

Syndicat Commerce
(délégués OGBL: 5/5)

Durée de la CCT: 01.01.2025 - 31.12.2027

Primes: introduction d'une prime de fin d'année, incluant des carences (35% d'un salaire mensuel brut en 2025, 65% d'un salaire mensuel brut en 2026 & 100% d'un salaire mensuel brut en 2027) / indexation des primes des remplaçants assistants et des assistants managers.

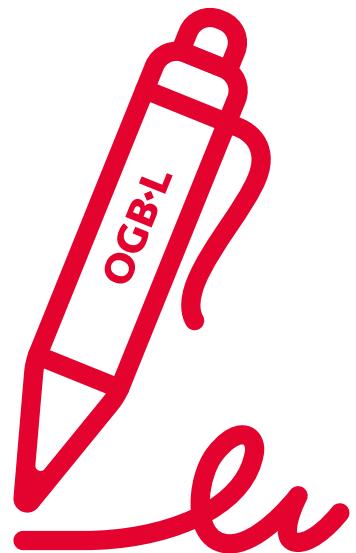
Chèques-repas: mise en place de chèques-repas d'une valeur de 11 euros par jour de travail

Temps de travail: cinq minutes de pause supplémentaires pour le personnel dont le poste est éloigné de la salle de pause

Avantage: réductions sur les produits vendus dans les enseignes SSP allant jusqu'à 50%

Autres: création d'un congé social de 8 heures par an / allongement du plan d'organisation de travail (POT), qui passe désormais de 2 à 6 mois.

*SSP gère les restaurants et points de restauration à l'aéroport de Luxembourg (Oberweis, Comptoir du Bon Pays, Starbucks et les points de vente dans le terminal) ainsi que l'ensemble des Starbucks sur le territoire luxembourgeois



**Nous
signons
l'avenir**
convention
après convention.

OGBL

Plan social chez Amazon Luxembourg

Le nombre de salariés impactés a pu être réduit, mais les licenciements demeurent inacceptables



↑ Isabel Scott
Secrétaire centrale



La direction d'Amazon Luxembourg et la délégation du personnel de l'entreprise ont conclu le 12 décembre dernier un plan social, réduisant le nombre de licenciements prévus de 470 à 370 salariés. Si cette réduction est à saluer, l'OGBL tient à rappeler que ces licenciements massifs n'en demeurent pas moins inacceptables et illustrent une fois de plus la pure avidité financière de ce géant de la tech qui privilégie les profits au détriment des travailleurs et de leurs familles.

Amazon ne peut se cacher derrière une prétendue «réorientation stratégique» pour justifier des licenciements massifs. Ces suppressions d'emplois, qui touchent 10% des effectifs au Luxembourg, sont d'autant plus honteuses qu'elles interviennent alors que l'entreprise affiche une santé financière florissante.

L'OGBL dénonce également le manque de volonté affichée par la direction d'Amazon d'explorer des alternatives aux licenciements qu'aurait offert la

négociation d'un plan de maintien dans l'emploi. La direction a ainsi préféré imposer une logique de profit à court terme, sans tenir compte des conséquences dramatiques pour les salariés concernés, dont certains ont quitté leur pays d'origine pour venir travailler chez Amazon au Luxembourg. Pour les personnes concernées venant de pays tiers, détenteurs de cartes bleues européennes, la perte d'emploi représente un risque supplémentaire de précarité et d'incertitude.

L'OGBL réaffirme sa solidarité sans faille avec l'ensemble des salariés d'Amazon Luxembourg et s'engage à accompagner au mieux les 370 salariés qui seront concernés par les licenciements.

Ce plan social chez Amazon vient une nouvelle fois souligner la nécessité de renforcer la protection des travailleurs face aux abus des multinationales. L'OGBL continuera à se battre pour que les droits des salariés prennent sur les intérêts financiers, chez Amazon comme ailleurs.■

Liberty Dudelange

Un dossier honteux et inadmissible jusqu'au bout!

Depuis la faillite de l'entreprise Liberty Steel en novembre 2024, l'OGBL et le LCGB n'ont cessé d'alerter sur la situation inacceptable dans laquelle sont plongés les salariés qui travaillaient pour l'entreprise et l'incertitude intenable qui perdurent, faute de décisions concrètes des autorités compétentes.

Perte d'emploi, manque de perspectives professionnelles et craintes quant à leur avenir accompagnent les salariés depuis lors.

D'abord victimes des agissements de leur ancien employeur qui les a laissés pendant longtemps dans l'incertitude, les salariés ont ensuite eu un espoir concret de voir l'entreprise être reprise, qui s'est ensuite évaporé, lors du retrait du possible repreneur.

Cela fait désormais de longs mois que les dossiers des salariés concernés n'avancent pas — malgré un travail intensif mené conjointement par les services ministériels, les organisations syndicales et le curateur de la faillite. Une solution avait pourtant été identifiée: l'ouverture du droit à la préretraite-ajustement pour les salariés remplissant les conditions légales et des tentatives pour retrouver un emploi aux victimes de cette situation intolérable.

Lors d'une réunion avec le ministre de l'Economie Lex Delles et l'ancien ministre du Travail, Georges Mischo, il avait été confirmé que quelques salariés concernés pourraient être éligibles à cette mesure et qu'une convention entre le ministère compétent et le curateur était envisageable juridiquement. Cette voie avait d'ailleurs fait l'objet de plusieurs mois de concertation et d'un accord de principe — les deux ministres avaient pris des engagements.

L'OGBL et le LCGB dénoncent dans ce contexte avec force le soudain revirement des deux responsables politiques et de leurs conseillers ministériels, qui invoquent désormais de prétendus obstacles juridiques, remettant brutalement en cause la solution longuement travaillée et attendue par les salariés depuis des semaines et dénoncent surtout la volte-face de l'ancien ministre du Travail à peine deux semaines après s'être pourtant engagé à mettre en place des préretraites ajustement.

Pour l'OGBL et le LCGB, il est inacceptable que cette possibilité soit désormais écartée, alors même que des engagements publics et politiques clairs ont été pris envers les salariés concernés.

Derrière ces dossiers, il y a aujourd'hui des femmes et des hommes en grande précarité, pour qui la préretraite représente bien souvent la seule issue digne — des salariés qui sont aujourd'hui confrontés à de grandes difficultés pour retrouver un emploi, malgré leur grande expérience professionnelle et le manque de main-d'œuvre dans les différents secteurs de l'industrie et de l'économie luxembourgeoise en général.

Dans un communiqué publié le jour de l'assermentation du nouveau ministre du Travail, l'OGBL et LCGB ont appelé le gouvernement et surtout le nouveau ministre à envoyer un signal politique fort, en respectant les engagements pris et en débloquant ainsi sans délai cette situation, afin de garantir la dignité et la sécurité existentielle des salariés concernés.

Lorsque ces dossiers auront enfin été résolus dans l'intérêt des salariés, il faudra, selon l'OGBL et le LCGB, procéder à une révision de plusieurs dispositions légales en matière de faillite, d'accompagnement des salariés et de préretraites afin d'éviter que de telles situations dramatiques ne se reproduisent à l'avenir■



↑ Jean-Luc De Matteis
Membre du Bureau
Exécutif



Sécurité dans les transports publics

Le ministère de la Mobilité doit agir sans délai



↑ Sveinn Graas
Secrétaire central

La recrudescence d'agressions et de violences dans les transports publics au Luxembourg est aujourd'hui une réalité confirmée tant par les chiffres officiels que par des articles de presse récents. Les réponses gouvernementales à des questions parlementaires ainsi que les analyses publiées par la presse mettent en évidence une augmentation préoccupante des incidents touchant aussi bien les usagers que le personnel des transports publics.

L'OGBL tient à rappeler que cette situation concerne l'ensemble des réseaux publics, qu'il s'agisse du transport routier (RGTR, AVL, TICE) ou bien du rail (CFL et Luxtram). Les conductrices, conducteurs, agentes et agents travaillant dans ces secteurs sont exposés quotidiennement à des actes d'incivilité, des menaces et des agressions physiques, dans l'exercice même de leur mission de service public.

Si le ministère de la Mobilité et les opérateurs évoquent différentes mesures — plans de sécurité, coopérations avec les forces de l'ordre ou réflexions législatives — l'OGBL constate sur le terrain que ces annonces ne suffisent pas à endiguer la montée de la violence.

Dans le réseau RGTR en particulier, plusieurs dysfonctionnements majeurs persistent:

- les autobus ne disposent pas tous de cabines de conduite sécurisées;
- certaines cabines existantes sont mal conçues et

ne garantissent pas une protection efficace; → il n'existe pas de suivi structuré ni d'évaluation régulière de l'efficacité de ces dispositifs.

Mais ces problématiques ne se limitent pas au transport routier. Le personnel du rail, c'est-à-dire des CFL et de Luxtram, est également confronté à une augmentation de situations à risque, notamment en soirée, la nuit ou sur certains axes sensibles, sans toujours bénéficier d'un encadrement sécurisé suffisant — bien que Luxtram ait déjà pris une mesure en engageant des agents de sécurité afin de contribuer à la sécurité dans les trams.

L'OGBL exprime sa vive préoccupation face à cette évolution et interpelle directement le ministère de la Mobilité. La sécurité du personnel et des usagers ne peut plus être traitée comme une question secondaire ou repoussée à des projets à long terme.

Face à cette situation, l'OGBL revendique notamment:

- la généralisation de cabines de conducteur sécurisées et adaptées sur l'ensemble du parc RGTR;
- l'introduction de critères claires pour les cabines à installer;
- une analyse sérieuse et transparente des dispositifs de sécurité existants sur tous les réseaux;
- un renforcement immédiat et visible de la présence d'agents de sécurité, tant dans les bus que dans les trains et les trams;
- une coordination renforcée avec les forces de l'ordre, incluant des patrouilles ciblées;
- un suivi clair, public et régulier des agressions et incidents, afin de mettre en place des mesures réellement efficaces.

L'OGBL rappelle que la sécurité est une condition essentielle pour garantir des conditions de travail dignes et un service public de qualité. Les travailleuses et les travailleurs des transports publics ne peuvent pas continuer à assumer seuls les conséquences d'un manque de moyens et de décisions politiques.

Le ministère de la Mobilité est aujourd'hui face à ses responsabilités. L'OGBL attend des actes concrets, rapides et mesurables, à la hauteur des enjeux humains et sociaux que représente la sécurité dans les transports publics■



Extension des heures d'ouverture dans le commerce

Une perception brouillée de ce qu'exige la modernité!



La Chambre des députés a finalement adopté le 18 décembre dernier le projet d'extension des heures d'ouverture dans le Commerce, auquel l'OGBL et le LCGB continuent de s'opposer. Si, ici aussi, le gouvernement a dû revoir sa copie suite à l'opposition conséquente des syndicats l'année dernière et la grande manifestation du 28 juin, il n'en reste pas moins que les modifications introduites par cette réforme constituent malgré tout des détériorations dont les syndicats ne peuvent se satisfaire.

Le jour du vote, l'OGBL et le LCGB ont encore mené une action symbolique devant la Chambre des députés, appelant les députés à prendre la mesure des conséquences sociales d'une modification aussi profonde de l'organisation du travail dans un secteur déjà fragilisé. Les syndicats ont tout particulièrement insisté sur le fait qu'aucune étude d'impact indépendante n'a été réalisée en amont.

Pourtant, comme l'ont encore une fois rappelé l'OGBL et le LCGB: les employeurs eux-mêmes ne voient pas l'intérêt de cette réforme. L'extension des heures d'ouverture ne va en effet leur apporter aucun gain économique tangible. Les coûts vont augmenter, tout comme les contraintes organisationnelles, tandis que le risque d'une spirale concurrentielle va pousser chaque commerce à s'aligner sur le premier qui décidera d'ouvrir plus tard. En d'autres termes, cette mesure va entraîner une dynamique perdante-pour-tous, dictée non par un besoin réel mais par la peur de perdre du terrain.

Quant à l'argument selon lequel cette réforme vient répondre à une demande pressante des consommateurs, ce dernier se heurte lui aussi à la réalité. Rien n'indique en effet que la majorité des consommateurs souhaite faire ses courses à des heures «extrêmes», et encore moins que cette pratique va devenir la norme. Si l'on prétend que la société réclame des services disponibles jusqu'à 21h, comment expliquer alors qu'aucune administration publique ne soit invitée à suivre cette logique? Le parallèle suffit à démontrer que l'argument ne repose pas sur une véritable analyse des besoins, mais sur une perception brouillée de ce que la modernité exigerait.

Face à ces zones d'ombre, l'OGBL et le LCGB demandaient qu'un moratoire soit appliqué avant toute décision finale. Une étude d'impact social, indépendante et sérieuse, aurait en effet dû précéder toute réforme aux effets aussi profonds.

Derrière les horaires et les chiffres, il y a des vies réelles, des familles, des travailleurs qui méritaient mieux qu'une réforme menée au pas de course. Les travailleurs du commerce, parmi les moins bien rémunérés du pays et déjà soumis à des horaires difficiles, sont pourtant les premiers qui en ressentiront les effets, aussi bien sur leur santé, leur vie familiale ou leur équilibre quotidien.

L'OGBL continuera à se battre à leurs côtés!



↑ Pauline Meiresonne
Secrétaire centrale



↑ Chrystelle Brassinne
Secrétaire centrale



↑ José Gonçalves
Secrétaire central



↑ Smail Suljic
Secrétaire central

Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband

Rétrospective de l'année 2025 et perspectives pour les défis de l'année à venir



↑ Josy Bourggraff
Secrétaire

Le 16 janvier, le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband a invité ses membres à la réception du Nouvel An au Casino Syndical à Luxembourg.

La salle des fêtes du Casino était pleine à craquer pour assister à la réception du Nouvel An du syndicat des chemins de fer. De nombreux syndicalistes étaient bien sûr présents, mais aussi quelques personnalités du monde politique et de la société civile.

Dans son discours, la présidente de l'OGBL, Nora Back, a principalement abordé les thèmes nationaux de l'année écoulée. L'année 2025 a été marquée par des attaques contre les droits des travailleurs et des syndicats, mais aussi contre le modèle social luxembourgeois. En juin, environ 25000 personnes sont descendues dans la rue pour protester contre la politique du gouvernement. Grâce à cette mobilisation, les syndicats représentatifs au niveau national conservent leur droit exclusif de négocier les conventions collectives. La démission du ministre du Travail et des Sports, Georges Mischo, a également été brièvement évoquée. Cependant, le rétablissement du dialogue social ne sera pas une tâche facile pour le nouveau ministre du Travail, Marc Spautz.

Dans son discours, le président du syndicat des chemins de fer, Georges Melchers, a fait une rétrospective de l'année 2025 et a abordé les défis à relever en 2026. La manifestation du 11 juin dernier devant le bâtiment de la direction de la CFL, à laquelle ont participé environ 500 employés, est restée particu-

lièrement gravée dans les mémoires.

Grâce à notre engagement, nous avons obtenu l'introduction de la prime BTS chez CFL, la mise en place du planning 6-9-9 dans le Tiercé et l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des bus, dont bénéficieront en particulier les réservistes.

Du côté des filiales, la signature de la première convention collective chez Lorry Rail est particulièrement remarquable. Une nouvelle convention collective a également été signée chez CFL multimodal. Début 2025, de nouvelles règles d'exploitation sont entrées en vigueur chez CFL Mobility.

L'un des principaux axes de travail en 2026 sera la commission paritaire qui se penchera sur la mise en œuvre de la loi du 6 juin 2025 relative à l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État chez CFL.

Il reste à espérer que les responsables des CFL ainsi que notre ministre compétente soient conscients que le résultat de cette harmonisation ne sera pas nul – sa mise en œuvre dans la fonction publique a également eu un coût.

Les collaborateurs qui travaillent pour la CFL ne doivent en aucun partir, car sans eux, le trafic ferroviaire et routier serait paralysé. C'est pourquoi les salaires de la CFL ne doivent pas être inférieurs à ceux de l'État■



Conflit social dans le secteur des pharmacies

Un accord de principe a enfin pu être trouvé



↑ Ben Soisson
Secrétaire central



↑ Tom Mamer
Secrétaire central adjoint

Dans le cadre des négociations visant le renouvellement de la convention collective de travail dans le secteur des pharmacies, un accord de principe a pu être trouvé mi-décembre entre l'OGBL, l'Association luxembourgeoise des pharmaciens sans officine (ALPSO) et l'Association des préparateurs en pharmacie du Luxembourg (APPL), représentant ensemble les salariés du secteur, et le Syndicat des pharmaciens luxembourgeois, représentant le camp patronal.

Cet accord de principe aura nécessité dix mois d'intenses négociations, suivies d'un passage nécessaire devant l'Office national de conciliation (ONC).

La nouvelle convention collective doit s'appliquer sur une durée de trois ans.

Voici les principales améliorations retenues dans l'accord de principe:

- Suppression de la carrière A et intégration des salariés concernés dans la carrière B.
- Revalorisation des carrières B, C et D de +5%:

2,5 % en 2026 et 2,5 % en 2027.
→ Revalorisation de la carrière E de +3%: 1,5 % en 2026 et 1,5 % en 2027.

→ Augmentation du nombre de jours de congés annuels, renforçant notamment les conditions de repos: 26 jours de congé légal + 4 jours supplémentaires.

→ Réorganisation des services de garde:
→ une heure prestée = une heure de travail
→ majoration de 25 % pour les heures effectuées pendant la nuit

Cet accord constitue la base pour la conclusion finale des négociations, mais doit auparavant encore être validé, de part et d'autre, par les différentes instances compétentes.

Cet accord, qui constitue une avancée significative pour les salariés du secteur, a mis fin au conflit social qui avait cours dans le secteur.

Enfin, il convient de souligner que cet accord n'a pu être obtenu que grâce à l'importante mobilisation des salariés dans le secteur des pharmacies■

Débat budgétaire dans la commune de Dudelange

L'OGBL critique les déclarations du CSV autour du personnel et l'IA

C'est avec inquiétude que l'OGBL a pris connaissance des propos tenus par une conseillère communale du CSV lors du débat budgétaire qui s'est tenu au conseil communal de Dudelange en décembre dernier. Lors de son intervention, la conseillère a présenté la hausse des coûts de personnel comme problématique et évoqué l'intelligence artificielle (IA) comme un outil potentiel pour réduire les effectifs.

Ces déclarations ne sont pas seulement en contradiction avec la réalité des missions communales, mais aussi avec les positions défendues par le CSV lui-même dans son programme électoral. Celui-ci mentionne explicitement l'utilisation de l'intelligence artificielle pour améliorer l'efficacité des services et des procédures, et non comme un moyen de supprimer des emplois ou de remettre en cause les besoins en personnel dans les services publics.

L'OGBL rejette catégoriquement l'idée d'utiliser l'IA comme un instrument d'économie au détriment

des salariés. La qualité du service public communal repose sur un personnel qualifié, qui travaille quotidiennement au service direct de la population. L'intelligence artificielle peut soutenir les processus de travail, mais elle ne peut ni assumer de responsabilités ni remplacer le travail humain dans les services publics.

Les missions communales exigent des compétences spécialisées, de l'expérience et un jugement humain. Invoyer l'IA comme argument pour limiter les embauches ou réduire les effectifs est hors-sol et met en péril la qualité des services publics.

L'OGBL souligne par ailleurs que des communes comme Dudelange sont confrontées à des tâches de plus en plus nombreuses et complexes. Les investissements dans le personnel ne constituent donc pas un «déséquilibre», mais une condition nécessaire pour garantir une commune fonctionnelle, proche des citoyens et performante■



↑ Alain Rolling
Secrétaire central



↑ Marvin Bormann
Secrétaire central adjoint

Le SEW/OGBL rencontre la ministre de la Recherche

Le bien-être du personnel et le développement professionnel comme objectifs



↑ Frédéric Krier
Membre du Bureau
Exécutif



↑ Ben Muller
Secrétaire central adjoint

Une délégation du département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL a rencontré en janvier la ministre de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, Stéphanie Obertin, dans le cadre d'un échange sur la situation dans le secteur et les perspectives pour les prochaines années.

Après une précédente entrevue au mois de juin, le département, qui regroupe notamment l'ensemble des délégués du personnel à l'Université du Luxembourg et dans les Centres de recherche publics (CRP), avait transmis au ministère une proposition regroupant huit indicateurs-clé de performance, qu'il proposait d'intégrer aux prochaines Conventions pluriannuelles pour l'Université et les CRP pour la période 2026-2029. Le SEW/OGBL proposait en particulier de prévoir des indicateurs concernant le bien-être du personnel, la sécurité et la santé au travail ainsi que l'attractivité de la recherche. Ces indicateurs qualitatifs compléteraient les indicateurs purement quantitatifs prévus dans les conventions antérieures (p.ex.: financements externes obtenus, nombre de publications...).

Le ministère a annoncé qu'il a bien pris note de la proposition syndicale et que les nouvelles Conventions pluriannuelles, qui seront finalisées prochainement, ne comprendront certes pas de tels indicateurs, mais intégreront le bien-être du personnel, le développement professionnel, la qualité du travail et plus généralement des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance parmi les objectifs à atteindre par l'Université et les Centres de recherche publics.

La délégation syndicale a salué cette annonce et les deux parties ont convenu qu'elles continueront à échanger régulièrement pour développer davantage ces différents objectifs.

Le SEW/OGBL et le ministère sont par ailleurs d'accord pour aller en direction d'une plus grande harmonisation et d'une plus étroite collaboration entre les différents instituts publics. La délégation syndicale a notamment déploré qu'au niveau de l'attraction de doctorants et de jeunes chercheurs, les Centres de recherche et l'Université se livrent plutôt à une compétition qu'à une collaboration.

Le syndicat est d'avis qu'il faudrait viser à moyen



terme une harmonisation vers le haut du cadre de rémunération, avec la définition d'un socle commun par le ministère. Ce socle devrait en tout état de cause tenir compte de l'évolution générale des salaires, la situation actuelle résultant aussi du fait que la rémunération des doctorants n'a plus été adaptée depuis 2008 et se rapproche de ce fait de plus en plus du salaire social minimum qualifié.

Le SEW/OGBL estime qu'il y a lieu de développer également la collaboration au niveau de l'encadrement et de l'accompagnement des doctorants et plus généralement des jeunes chercheurs. Des problèmes continuent à se poser en particulier au niveau de l'accès au logement, en particulier pour les chercheurs venant de pays tiers, qui n'ont même pas la possibilité de se loger au-delà des frontières du Grand-Duché. Il y a lieu d'augmenter sensiblement l'offre en logements étudiants et



d'offrir des possibilités de logement abordable aux jeunes chercheurs concernés.

Le SEW/OGBL a également abordé l'écart salarial croissant avec la fonction publique luxembourgeoise ainsi qu'avec le secteur parapublic, qui nuit à l'attractivité du secteur. Le syndicat a réagi en adaptant ses revendications salariales à la hausse dans le cadre des négociations des conventions collectives. Sans effort budgétaire supplémentaire, ces négociations ne permettront toutefois que de freiner la croissance rampante de l'écart salarial.

Pour cette raison, l'OGBL revendique de prévoir une évolution parallèle à l'accord salarial de la Fonction publique, en définissant une enveloppe à distribuer dans le cadre des négociations collectives, suivant des dispositions similaires à celles que prévoient les conventions collectives des hôpitaux (CCT FHL), du secteur social et socio-éducatif (CCT SAS) et du Laboratoire national de Santé.

Enfin, le SEW/OGBL a transmis au ministère ses propositions en vue d'une révision de la loi sur l'Université du Luxembourg. Il revendique en particulier la levée de la limitation de 25 % de promotions en interne pour accéder au corps professoral, qui réduit aujourd'hui fortement les possibilités de développement de carrière au Luxembourg.■



En raison des réformes de l'éducation nationale Le multilinguisme au Luxembourg en danger imminent



↑ Joëlle Damé
Présidente du SEW



↑ Vera Dockendorf
Porte-parole Département
secondaire du SEW

Le SEW/OGBL considère que le multilinguisme au Luxembourg est en danger imminent. Outre la construction excessive d'écoles européennes publiques avec leurs sections linguistiques respectives, l'alphabétisation en français menace également de compromettre davantage le multilinguisme. De plus, le projet pilote d'une section germanophone dans l'enseignement secondaire classique aura également un impact négatif sur le multilinguisme.

Les réformes actuellement promues par le ministère de l'Éducation représentent, du point de vue du SEW/OGBL, une intervention profonde dans le système éducatif traditionnel luxembourgeois et mettent à long terme en danger la cohésion linguistique de la société. Tant le ministère que la majorité des enseignants de luxembourgeois dans les écoles européennes publiques confirment déjà que le niveau de langue B1 ciblé en luxembourgeois n'est actuellement pas atteint par de nombreux élèves. La réduction du multilinguisme ne concerne toutefois pas seulement les compétences en luxembourgeois, mais constitue un fil rouge à travers les réformes éducatives de Claude Meisch.

En tant que syndicat d'enseignants, nous avertissons depuis des années contre une fragmentation croissante du système scolaire. L'expansion constante des écoles européennes conduit à une structure parallèle qui sépare les élèves selon les sections linguistiques et réduit ainsi de plus en plus les espaces d'apprentissage multilingues communs. Il en va de même pour l'alphabétisation en français: bien que le ministère de l'Éducation affirme que cette réforme profonde n'entraîne aucune perte de compétence en allemand, il ne peut étayer sa prétention audacieuse par aucune base empirique, le projet pilote Alpha n'étant pas encore terminé et n'ayant donc pas pu être évalué dans son ensemble. Il est à prévoir que l'alphabétisation en français aura des conséquences considérables sur l'enseignement des langues dans les écoles secondaires.

Nous sommes également préoccupés par le projet pilote récemment introduit d'une section germanophone dans l'enseignement secondaire classique. Même si elle est présentée comme une extension de l'offre, elle renforce la tendance déjà existante à des parcours linguistiques séparés et à saper les compétences linguistiques, et est donc — comme



toutes les autres réformes mentionnées ici — en contradiction avec un système scolaire inclusif et multilingue qui rassemble tous les enfants dans des structures communes.

Le multilinguisme du Luxembourg est reconnu, tant au niveau national qu'international, comme un atout unique. Il représente une valeur sociale, culturelle et économique, qui ne peut toutefois exister que si elle est activement protégée et promue dans le système éducatif public. Les réformes actuelles risquent en revanche de saper cette force, en ne rapprochant pas les langues, mais en les séparant les unes des autres.

Le SEW/OGBL appelle donc les responsables politiques à évaluer de manière critique les effets des réformes et à dialoguer avec le corps enseignant. L'objectif doit être de préserver le multilinguisme comme valeur centrale de notre pays et de renforcer un modèle scolaire qui favorise des parcours d'apprentissage communs plutôt que des parcours éducatifs séparés.■

Ecoles fondamentales

2 589 remplacements introuvables — Rien ne va plus!

Dans une réponse à une question parlementaire, le ministre de l'Éducation nationale a révélé qu'en 2024/2025, aucun remplaçant n'a pu être trouvé pour un enseignant absent à l'école fondamentale à 2 589 reprises. Un record inquiétant, en constante hausse.

Conséquence directe: les enfants concernés ont dû être répartis dans d'autres classes, augmentant ainsi la charge de travail des enseignants.

Un manque de remplaçants... et une absence totale de remplacement pour d'autres acteurs essentiels

Ce chiffre qui est déjà alarmant en soi ne reflète toutefois qu'une partie du problème. En effet, à l'école fondamentale, seuls les enseignants sont susceptibles d'être remplacés. Pour tous les autres intervenants — qu'il s'agisse du 2^e intervenant dans l'enseignement précoce, de l'I-EBS (instituteur pour élèves à besoins éducatifs spécifiques) ou encore des éducateurs des équipes ESEB — aucun mécanisme de remplacement n'est prévu.

Pourtant toutes ces personnes jouent un rôle indispensable dans le fonctionnement quotidien de l'école. Leur absence alourdit la charge de travail des équipes et fragilise l'accompagnement pédagogique et socio-éducatif des enfants.

Un sous-effectif chronique amplifié par des choix structurels

Depuis des années déjà, le ministère de l'Education nationale peine à recruter suffisamment d'enseignants. Dans une tentative de pallier ce problème, il a déjà introduit un Bachelor en formation pédagogique, ouvrant ainsi la profession d'enseignant à d'autres profils. Et pourtant, dans le même temps, un nombre croissant d'enseignants sont affectés à des fonctions éloignées de l'enseignement direct, notamment au sein des directions régionales dont les effectifs ont fortement augmenté ces dernières années.

Des remplaçants en première ligne... dans des conditions précaires

À cette pénurie structurelle s'ajoute un autre problème majeur, à savoir les conditions de travail des remplaçants eux-mêmes:

→ des CDD successifs, sans limite aussi bien en ce qui concerne leur nombre que leur durée, en raison d'une exception dans la loi à laquelle aucun ministre ne veut remédier;

→ des retards récurrents dans le paiement des salaires — certains remplaçants doivent attendre plusieurs mois avant de percevoir leur rémunération;

→ une absence de visibilité quant à leur avenir professionnel — un chargé de cours en B1, même sous CDI, ne peut pas profiter de la fonctionnalisation, en l'état actuel des choses.



↑ Gilles Bestgen
Secrétaire central adjoint

Comment attirer des personnes motivées dans ces conditions?

Le SEW/OGBL demande ainsi de:

→ modifier le Code du Travail pour y supprimer l'exception permettant aujourd'hui des CDD à répétition;

→ mettre en place une solution de remplacement pour tous les intervenants à l'école fondamentale;

→ ramener les enseignants dans les classes, là où ils sont le plus nécessaires.

Il est temps d'arrêter de communiquer et de commencer à agir!

L'école fondamentale souffre. Les équipes s'y épuisent. Les enfants en paient les conséquences. Il ne s'agit plus là d'un problème ponctuel: c'est une crise structurelle, que le ministère refuse obstinément d'affronter. Le SEW/OGBL exige des réformes immédiates. L'école ne peut plus attendre.



LES COURS DU SOIR, LE NOUVEL AFTERWORK.



Découvrez plus de 270 cours du soir et parcours de formation menant à un diplôme, ouverts à tous.



Les inscriptions sont à nouveau ouvertes.
Inscrivez-vous sur LLLCLU



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

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Allocations familiales pour les enfants de frontaliers

Le Luxembourg une nouvelle fois recadré par la justice européenne



↑ Erwann Sevellec
Responsable du
Service Juridique

L'OGBL se réjouit de l'arrêt rendu le 18 décembre 2025 par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), lequel confirme la position que l'OGBL défend depuis de nombreuses années auprès des autorités nationales luxembourgeoises.

Depuis longtemps, la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) s'efforce, en ce qui concerne les travailleurs frontaliers, de restreindre le cercle des bénéficiaires des allocations familiales. Elle considère en effet comme excessif le fait que 47,32% des prestations familiales soient exportées à l'étranger, et ce malgré la présence, en 2024, de 47% de travailleurs frontaliers sur le territoire luxembourgeois.

Les réformes législatives intervenues en 2016 et en 2022 illustrent d'ailleurs la réticence persistante de la CAE à se conformer pleinement à la jurisprudence européenne relative aux prestations familiales:

→ La réforme de 2016 en matière d'allocations familiales avait limité le droit aux prestations luxembourgeoises pour les travailleurs frontaliers, aux seuls enfants avec lesquels existait un lien de filiation ou d'adoption. Cette condition excluait de facto les enfants du conjoint ou du partenaire enregistré vivant au sein du ménage du bénéfice des allocations familiales;

→ Saisie d'une question préjudiciale, la CJUE a condamné cette législation en 2020 en jugeant qu'un travailleur frontalier doit pouvoir bénéficier

des allocations familiales pour l'enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré dès lors qu'il pourvoit à son entretien;

→ Le Luxembourg a entendu se conformer à cette décision de la CJUE et a, à cette fin, procédé en 2022 à une modification de sa législation, supprimant l'exigence du lien de filiation et introduisant la notion de pourvoi à l'entretien.

Toutefois, malgré cet arrêt, de nombreuses demandes émanant de familles recomposées ont continué à être rejetées, la CAE ayant élaboré des critères d'appréciation révélant une interprétation restrictive des enseignements de la jurisprudence de la CJUE en la matière.

Le principal apport de l'arrêt rendu le 18 décembre par la CJUE réside dans l'instauration d'une présomption de pourvoi à l'entretien en faveur du travailleur frontalier lorsqu'il partage un domicile commun avec ses beaux-enfants.

L'OGBL appelle dès lors à une réforme législative véritablement conforme aux exigences du droit de l'Union européenne et indique qu'il suivra avec la plus grande attention les mesures de mise en conformité que les autorités nationales seront amenées à adopter, alors même que la CAE a, jusqu'à présent, constamment soutenu que l'existence d'un domicile commun serait impossible à vérifier■



Les frontaliers français victimes d'un acharnement fiscal et social



↑ Christian Simon-Lacroix
Secrétaire central

Depuis 2025, un certain nombre de frontaliers français sont stigmatisés par le gouvernement français sur trois aspects différents: du point de vue fiscal, en matière de chômage (recherche d'emploi) et plus récemment encore concernant les cotisations sociales que doivent payés les poly-pensionnés!

Concernant les frontaliers français ayant des revenus mixtes (= revenus provenant à la fois de France et du Luxembourg), qu'ils soient actifs ou retraités, l'application de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise depuis 2025 (année fiscale 2024) a bien entraîné une augmentation substantielle de l'imposition (de quelques centaines d'euros à plusieurs milliers d'euros dans certain cas).

Depuis l'année fiscale 2024, les frontaliers français doivent en effet déclarer en France leurs revenus luxembourgeois (salaires et pensions) en déduisant uniquement les cotisations sociales éventuellement payés à la source, sans déduction des impôts payés au Luxembourg. Cette situation entraîne de facto un régime de double imposition pour beaucoup d'entre eux, car cela se traduit par un passage à une tranche d'imposition plus élevée pour (1) les frontaliers exerçant une activité en France et au Luxembourg, (2) les contribuables (y compris célibataires) travaillant au Luxembourg et ayant des revenus (par exemple locatifs) provenant de France, (3) les couples mariés ayant des revenus provenant de France et du Luxembourg et enfin (4) les pensionnés ayant à la fois une pension provenant de France et du Luxembourg. L'OGBL qui avait mené une action en 2025 avant l'entrée en force de la convention va poursuivre ses efforts auprès du ministère des Finances pour dénoncer les conséquences de celle-ci. Malgré de multiples interventions au niveau politique, le gouvernement français est resté pour l'instant sourd aux doléances.

En mars 2025, le gouvernement français a également ciblé les frontaliers français ayant perdu leur emploi au Luxembourg, en modifiant les règles/critères de l'Offre raisonnable d'emploi (ORE), sous prétexte d'économies budgétaires. Désormais, la

France prend la zone géographique de résidence du chercheur d'emploi en compte pour évaluer le «salaire habituellement pratiqué» et non plus le Luxembourg. Même si officiellement, les personnes concernées sont toujours libres de rechercher un nouvel emploi au Luxembourg, elles doivent désormais répondre, et le cas échéant, accepter des offres d'emploi au salaire normalement pratiqué en France, sous peine de sanctions quant au maintien des allocations chômage. L'OGBL, avec l'appui de la CGT et d'autres organisations syndicales (Belgique, Suisse, etc.), a introduit une action en France auprès du Conseil d'Etat. Il nous revient par ailleurs de la part de chômeurs ayant perdu leur emploi au Luxembourg que France Travail (l'ancien Pôle Emploi) exerce des pressions croissantes sur ces derniers.

Enfin, en 2025, à la suite d'un arrêt du Conseil d'Etat, la France a supprimé le plafonnement des prélèvements sociaux (CSG-CRDS-CASA: 9,1% au taux maximum) à hauteur de la pension française, pour les pensionnés ayant des pensions mixtes. Les cotisations sont désormais calculées et perçues par le pays de résidence sur l'ensemble des revenus de pension. Cette décision du 25 octobre 2024 conduit à une surimposition significative, également en termes de charges sociales. L'OGBL est en train d'examiner les possibilités de recours et d'action envisageables, que ce soit aussi bien du point de vue de la réglementation européenne que des principes d'équité de traitement entre les différents types de poly-pensionnés résidants en France.

Dans un tel contexte aussi fortement discriminatoire pour les frontaliers français, l'OGBL assure les frontaliers français impactés par les multiples attaques du gouvernement français de son soutien et de sa solidarité et dénoncent ces mesures qui nuisent aussi bien au principe de libre circulation des travailleurs au sein de l'Union Européenne et à l'attractivité du Luxembourg, en entraînant une perte de pouvoir d'achat pour les personnes concernées, alors qu'elles sont une composante essentielle de l'économie et de la vitalité des territoires frontaliers.■



ATTENTION: Consultations SICA uniquement sur rendez-vous

Nous tenons à attirer l'attention des membres sur le fait que les consultations dans les agences SICA de l'OGBL situées en France (Audun-le-Tiche, Thionville, Volmerange-les-Mines) se font exclusivement sur rendez-vous!

Comité de la section Frontaliers allemands lors de la réception du Nouvel An du SPD à Prüm

Établissement de contacts politiques pour une meilleure représentation des intérêts



de Rhénanie-Palatinat. L'objectif est d'influencer l'harmonisation urgente des accords bilatéraux, en particulier de la convention de double imposition. Les frontaliers continuent de subir des désavantages structurels qui ne peuvent être résolus que par une initiative politique au niveau fédéral.

Le ministre-président Schweitzer s'est montré réservé quant au fond. Il a notamment adopté une position critique sur le débat actuel concernant l'exonération fiscale des majorations pour heures supplémentaires en Allemagne, en invoquant la question du financement public. Dans le même temps, il a expressément demandé que les questions et suggestions soient adressées par écrit à son cabinet ministériel. La section tentera de saisir cette occasion pour faire valoir le point de vue des frontaliers de manière claire et objective.

La discussion avec Nico Steinbach s'est avérée encourageante. Il s'est montré ouvert à un échange approfondi et s'est engagé à informer la section dès que le ministre fédéral des Finances du SPD, Lars Klingbeil, participera à des événements dans la région. En outre, une réunion spéciale avec M. Steinbach est prévue afin de discuter en détail des défis concrets auxquels sont confrontés les frontaliers et des solutions politiques possibles.■

Le dimanche 11 janvier 2026, le comité de la section Frontaliers allemands de l'OGBL a participé à la réception du Nouvel An organisée par le SPD à Prüm. Cet événement a été l'occasion de nouer des contacts politiques et d'ouvrir de nouveaux canaux de discussion pour défendre les intérêts des frontaliers.

Étaient présents le ministre-président de Rhénanie-Palatinat, Alexander Schweitzer, ainsi que le député SPD au Landtag, Nico Steinbach, représentant la circonscription électorale de Bitburg-Prüm au Landtag de Rhénanie-Palatinat. La section des frontaliers allemands était représentée par son président Guy Neumann, sa présidente Anja Schnarrbach et son président d'honneur Wolfgang Schnarrbach.

Les discussions ont principalement porté sur l'objectif stratégique de la section, qui est d'obtenir un accès au niveau fédéral à Berlin par l'intermédiaire du SPD



↑ James Marsh
Secrétaire central



Nouveau bureau à Bitbourg et site supplémentaire à Trèves

L'OGBL continue d'élargir son offre de conseil et mise résolument sur la proximité avec ses membres. Le bureau de consultation de Bitbourg a emménagé dans de nouveaux locaux et se trouve désormais à l'adresse suivante: **Johannes-Kepler-Straße 7, D-54634 Bitbourg**. L'accompagnement personnalisé des frontaliers de la région reste ainsi assuré.

En complément, un autre point de contact a été mis en place à Trèves. Les consultations ont lieu à la Maison des syndicats, dans les locaux de l'IG Metall Trèves, **Herzogenbuscher Straße 52, 54292 Trèves**. Grâce à ce site supplémentaire, l'OGBL améliore son accessibilité et renforce sa présence dans la zone frontalière.

Horaires de consultation sur rendez-vous

Les consultations ont lieu exclusivement sur rendez-vous.

Lundi: Trèves

Mardi: Grevenmacher

Mercredi: Bitbourg

Jeudi: Grevenmacher

Communauté brésilienne au Luxembourg

Le département des Immigrés s'investit pour répondre aux besoins de la communauté



↑ José Luís Correia
Secrétaire central



↑ Sonia Neves
Secrétaire centrale

Le département des Immigrés de l'OGBL a rencontré le 8 janvier 2026 le consul honoraire du Brésil au Luxembourg, André Bezerril, qui occupe ce poste depuis 2014.

L'OGBL était représenté par Carlos Pereira, Membre du Bureau exécutif de l'OGBL; Sónia Neves et José Luís Correia, secrétaires centraux du département des Immigrés de l'OGBL; ainsi que Dores Azeredo et Pietro Monaco, respectivement présidente et vice-président du département des Immigrés.

Les discussions ont tourné autour des pistes de collaboration possibles entre les deux parties, afin de travailler plus étroitement, notamment dans le but d'unir nos efforts dans l'intérêt de la communauté brésilienne au Luxembourg.

L'OGBL et le consul honoraire ont abordé toute une série de thèmes, dont notamment la question des discriminations, des autorisations de travail, des droits sociaux et des droits du travail des ressortissants brésiliens, ainsi que les services du consulat itinérant du Brésil au Grand-Duché.

Une des communautés qui grandit le plus

En 2024 résidaient officiellement au Luxembourg quelque 3 250 Brésiliens (Source: Statec), mais ce chiffre en cache un autre: le fait que beaucoup de ressortissants brésiliens ont un passeport européen,

notamment portugais mais parfois aussi italien — des nationalités qu'ils ont acquises en tant que descendants de ressortissants de ces pays. Le consul André Bezerril estime ainsi le nombre de Brésiliens au Luxembourg plus proche des 7 000 ressortissants.

On observe également de plus en plus de Brésiliens arrivant au Luxembourg, disposant déjà d'un passeport luxembourgeois, pour la même raison. En 2023, plus d'un tiers des nouveaux citoyens luxembourgeois étaient ainsi d'origine brésilienne, un chiffre qui continue d'augmenter fortement. En 2024, les Brésiliens se situaient au quatrième rang des étrangers ayant obtenu la nationalité luxembourgeoise (13 741, c'est-à-dire: 11.8%), même si, pour la plupart, il s'agit de non-résidents. Ainsi, selon le consul, il y aurait entre 33 000 et 35 000 Brésiliens avec un passeport luxembourgeois vivant au Brésil.

Selon l'Association des Luxembourgeois au Brésil (ACLUX-Associação dos Cidadãos Luxemburgueses no Brasil), avec laquelle le département des Immigrés a entamé des relations en 2025, un nombre équivalent vaudrait pour les États-Unis: il y aurait autour de 30 000 Américains disposant également d'un passeport luxembourgeois.

En 2024, 2,1% des nouveaux arrivants au Luxembourg étaient Brésiliens, ce qui en fait la troisième nationalité hors UE27, qui immigre le plus vers le Grand-Duché. ■



Le Portugal suspend le versement de 294 pensions au Luxembourg

L'OGBL appelle les pensionnés bénéficiant d'une pension du Portugal à fournir une « preuve de vie »



L'OGBL a pris connaissance de la suspension du versement de plusieurs centaines de pensions par la Sécurité sociale portugaise dont bénéficient certains pensionnés originaires du Portugal résidant au Luxembourg. Une information confirmée par le Consulat du Portugal au Luxembourg, selon lequel au total 294 personnes résidant au Luxembourg seraient concernées. En cause: une nouvelle règle de la Sécurité sociale portugaise qui stipule que les bénéficiaires d'une pension émanant du Portugal devaient fournir une « preuve de vie » avant le 15 décembre dernier pour continuer à se voir verser leurs pensions. Une démarche que les personnes concernées n'auraient pas effectuée.

Tout en regrettant que la Sécurité sociale portugaise n'ait pas entrepris une plus ample campagne d'information concernant cette nouvelle disposition, tout particulièrement à l'adresse des pensionnés portugais n'habitant

pas au Portugal, le département des Immigrés et le département des Pensionnés de l'OGBL lancent un appel à tous les retraités portugais percevant une pension de la Sécurité sociale portugaise, afin qu'ils fournissent au plus vite une « preuve de vie ». En effet, il n'est pas encore trop tard!

La « preuve de vie » peut être fournie rapidement et facilement, en se présentant, même sans rendez-vous, au Consulat du Portugal au Luxembourg, situé au numéro 282, route de Longwy à Luxembourg-ville (L-1940), auprès des services de l'attaché à la Sécurité sociale, Francisco Soromenho Marques (adido-ss-luxemburgo@seg-social.pt; tél: +352 46 61 90-1).

Selon nos informations, aussitôt ces démarches effectuées, chaque pension de la Sécurité sociale portugaise suspendue sera à nouveau versée intégralement et rétroactivement à son bénéficiaire.■

Des matelas pour le Cap-Vert

L'OGBL, par le biais de son département des Immigrés, a offert 20 matelas aux familles les plus touchées de la ville de Mindelo, au Cap-Vert, par le récent cyclone tropical Erin, qui se s'est abattu sur l'archipel du Cap-Vert et qui a provoqué neuf morts et de graves inondations. Beaucoup de familles pauvres ont eu leurs maisons dévastées et d'autres ont tout perdu.

Les matelas ont été achetés par l'OGBL via notre syndicat partenaire au Cap-Vert, l'UNTC-CS, qui a coordonné l'achat dans un magasin local et a fait les démarches pour l'envoi des matelas de l'île de Santiago vers l'île de São Vicente. La distribution des matelas a ensuite été coordonnée par l'UNTC-CS et l'association locale Sokols2017 dans un des quartiers les plus pauvres de la principale ville de l'île de São Vicente, Mindelo. Les matelas ont été offerts aux familles les plus affectées par le cyclone dans le quartier Ilha de Madeira (Ribeira Bote), à Mindelo, mais aussi dans d'autres zones de l'île comme: Monte Sossego, Bela Vista, Ribeira de Craquinha, Fernando de Pó et Salamansa.

Rappelons que l'OGBL et l'UNTC-CS entretiennent un accord de coopération depuis 1992, qui a été renouvelé et renforcé en juillet 2024.■





Pas encore
membre?
hello.ogbl.lu

Service Information, Conseil & Assistance

Besoin d'assistance au travail, problème avec la sécurité sociale, difficulté à remplir la déclaration d'impôts ?

Nous sommes là pour vous aider!

 +352 2 6543 777

 contact.ogbl.lu

OGB-L
LE SYNDICAT

La mauvaise réforme des pensions apporte malgré tout une bonne nouvelle pour les travailleurs handicapés



↑ Joël Delvaux
Secrétaire central

La réforme des pensions votée le 18 décembre dernier à la Chambre des députés apporte contre toute attente une amélioration pour un certain nombre de travailleurs handicapés. En effet, les périodes au cours desquelles les travailleurs handicapés ont travaillé dans un atelier protégé, avant la réforme du statut de travailleur handicapé de 2003 (entrée en vigueur en 2004), sont désormais également prises en compte dans le calcul de la durée exigée (480 mois) pour l'ouverture du droit à une pension minimale.

C'est là une injustice qui est enfin corrigée et que le département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL ne peut évidemment que saluer. Le DTH revendiquait cette mesure depuis 2023, date à laquelle ce problème avait surgi autour du cas d'une femme directement concernée et qui avait d'ailleurs donné lieu, en octobre 2023, à un piquet de protestation un peu spontané devant la Chambre des députés (photos).

Jusqu'à présent, les personnes concernées, c'est-à-dire les travailleurs handicapés ayant travaillé dans un atelier protégé avant la réforme de 2003, ne se voyaient pas reconnaître ces périodes d'activités dans le cadre du calcul de l'ouverture de leur droit à une pension.

En cause: le fait qu'avant la réforme de 2003, les travailleurs handicapés ne percevaient pas à proprement parler de salaire lorsqu'ils travaillaient dans un atelier protégé, mais une indemnité.

Cette modification de la loi apporte un grand soulagement à nombre de travailleurs handicapés ainsi qu'à leur entourage.■



PROJECTIONS DE FILMS

L'histoire s'écrit avec celles qui osent

L'OGBL Equality, le département des Jeunes de l'OGBL (OGJ) et la section eschoise de l'OGBL organisent trois projections de films engagés, en collaboration avec la Kulturfabrik. Tous les membres de l'OGBL sont chaleureusement invités à y assister.

5 mars 2026

Norma Rae

1979 – Réalisé par Martin Ritt

Norma Rae Webster, ouvrière dans une usine textile du Sud des États-Unis, découvre le pouvoir de la solidarité quand une syndicaliste new-yorkaise, Reuben Warshovsky, arrive pour organiser les employés. Malgré les pressions de sa famille, de ses collègues et de la direction, Norma Rae s'engage corps et âme dans la lutte pour de meilleures conditions de travail. Son combat courageux devient une étincelle pour l'émancipation des travailleuses et travailleurs.

13 mai 2026

Bread and Roses

2000 – Réalisé par Ken Loach

À Los Angeles, Maya, une jeune femme mexicaine sans-papiers, survit en nettoyant des bureaux de nuit. Quand elle rencontre Sam Shapiro, un syndicaliste idéaliste, elle découvre le mouvement pour les droits des travailleurs précaires. Ensemble, ils organisent une grève historique des femmes de ménage, réclamant dignité et justice sociale. Le film tire son titre d'un slogan syndical: « Du pain et des roses », symbolisant la lutte pour une vie décente et le droit à la beauté.

2 juillet 2026

Pride

2014 – Réalisé par Matthew Warchus

Inspiré d'une histoire vraie, *Pride* raconte l'alliance improbable entre un groupe de militants LGBT+ londonien (Lesbians and Gays Support the Miners) et des mineurs en grève dans le Pays de Galles, en 1984. Face à l'hostilité du gouvernement Thatcher, ces deux communautés marginalisées unissent leurs forces pour lutter contre l'injustice. Un film joyeux et militant, célébrant la puissance de l'entraide et la lutte commune pour les droits sociaux.

Entrée libre

Doors: 19h
Début: 19h30

Kulturfabrik



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

OGBL
LE SYNDICAT

Tageblatt
LETZEBUERG

Le Quotidien
INDEPENDANT LUXEMBOURG

sections locales



MUSEL-SAUER: La section a organisé le 4 décembre, au «Café New Rive Gauche» à Grevenmacher, le «Feierowendpatt mam Kleeschen».



MUSEL-SAUER: La cérémonie de remise des distinctions aux jubilaires de la section a eu lieu le 15 novembre au restaurant «Simon's Plaza» Potaschberg. Des membres ont été honorés pour 25, 40 et 50 années de fidélité. À cette occasion, nous avons également remercié Sylvie Schroeder, secrétaire de la section depuis 25 ans.



VOLMERANGE-LES-MINES: Le 15 décembre 2025, à l'occasion des fêtes de Noël, la section a eu le plaisir d'inviter les enfants de ses membres à la projection du film «Mission Père Noël».



MUSEL-SAUER: La remise de chèques de la section OGB-L Musel-Sauer a eu lieu le 29 novembre au «Kulturhuefbistro» à Grevenmacher.

Un chèque a été remis à la «Fondation Wonschstär» ainsi qu'à «EDS Lëtzebuerg a.s.b.l.»



VOLMERANGE-LES-MINES: Le 14 janvier 2026, une délégation de la section s'est rendue dans les locaux des «Restos du Coeur» d'Ottange afin de remettre des friandises en faveur des enfants défavorisés. Un geste très apprécié par l'association et un beau moment de solidarité et de partage.

49 Zoom sur les sections locales

agenda

date	heure	section	événement
20/02	18h30	DBRH	Journée de section 📍 Salle des fêtes (Salle Blouet), Roeser
21/02	11h00	Musel Sauer	Journée de section 📍 Restaurant «Simon's Plaza», Potaschberg
26/02	18h30	Section Esch-sur-Alzette	Journée de section 📍 Maison du Peuple, Esch/Alzette
27/02		Dräilännereck	Journée de section & Fête des jubilaires 📍 CEFOS, Remich
28/02	19h00	Aischdall-Attert	Journée de section 📍 Café-Restaurant «Ribatejo», Windhof
28/02	19h00	Uelzechtdall	Journée de section & Jubilaires
25/03	18h00	Käldall	Journée de section & Jubilaires 📍 Centre culturel «A. Zirves», Rumelange
24/04	18h30	Volmerange-les-Mines	Journée des membres 📍 Salle des fêtes
25/04	10h30	Musel Sauer	Journée commémorative des travailleurs 📍 «Kreuzkapelle», Grevenmacher
25/04		Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut	Conférence fiscalité Française 📍 Metz
05/06		Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut	Assemblée Générale & Fête des jubilaires
18/07	11h00	Musel Sauer	Assemblée des membres 📍 Restaurant «Simon's Plaza», Potaschberg

frontaliers allemands



Assemblée générale 2025 et journée extraordinaire de la section 2026

Échanges, participation et positions claires

Le vendredi 16 janvier 2026, l'assemblée générale 2025 de la section Frontaliers allemands de l'OGBL s'est tenue à Trèves, suivie immédiatement d'une journée extraordinaire de la section. Les membres engagés ont profité de la soirée pour faire le bilan et poser des jalons importants pour le travail futur de la section.

La section Frontaliers allemands représente près de 8 000 membres. Il était d'autant plus évident que la participation était bien inférieure aux attentes. Malgré une invitation envoyée suffisamment tôt et de manière exhaustive, seuls quelques collègues ont participé. Nous tenons donc à remercier tout particulièrement les personnes présentes, car leur présence a permis un échange objectif et un travail concentré sur le fond.

Le secrétaire central James Marsh a ouvert la réunion par un bref discours de bienvenue. Il a souligné que la force syndicale repose sur une participation active et a insisté sur l'importance du suivi personnalisé des membres. Pour les frontaliers en particulier, les bureaux locaux de l'OGBL constituent un point de contact important dans un environnement politique et social de plus en plus difficile.

Le président Guy Neumann a ensuite adressé ses remerciements aux personnes présentes et salué leur engagement dans la défense des intérêts communs. Il a souligné les progrès

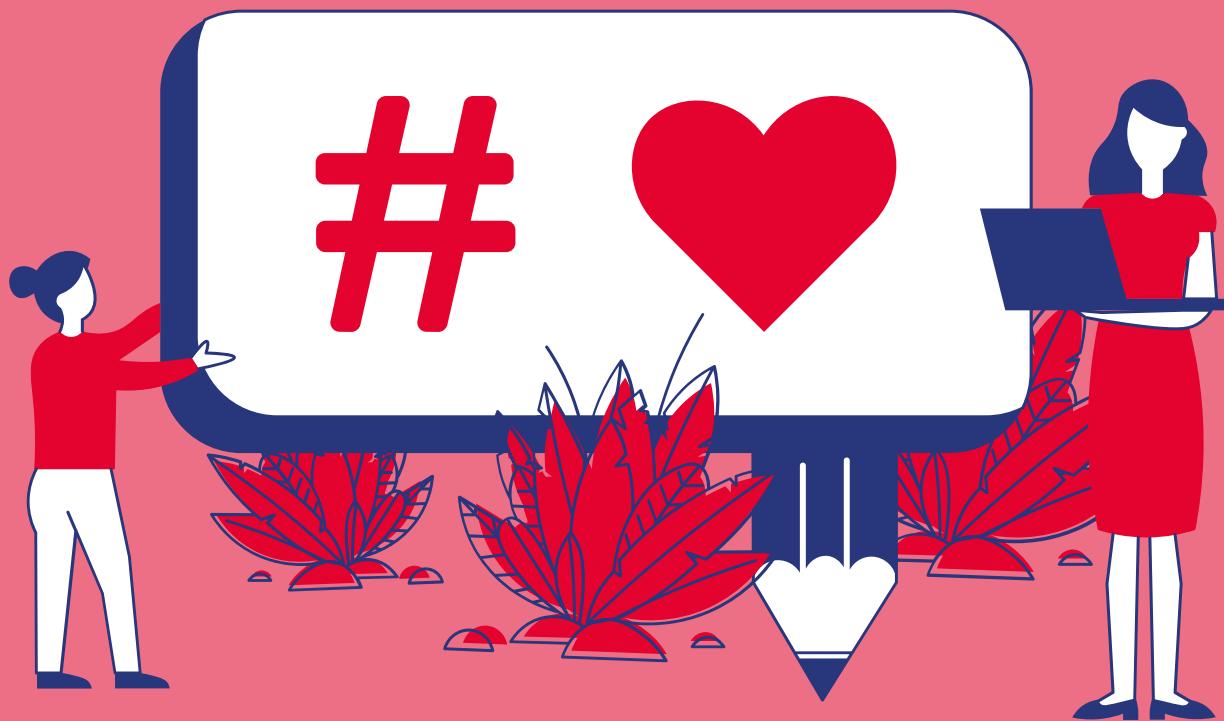
réalisés au cours de l'année écoulée, mais a également clairement indiqué que des défis importants restaient à relever. Ceux-ci exigeaient de la solidarité et, si nécessaire, un engagement visible publiquement. La présidente Anja Schnarrbach a présenté le comité directeur et a donné un aperçu des travaux futurs. L'accent sera mis sur une information rapide, compréhensible et directe pour les membres.

Une courte pause a suivi l'assemblée générale. Autour d'un verre et de canapés, de nombreux participants ont profité de l'occasion pour échanger et nouer des contacts dans une atmosphère détendue.

La pause a été suivie d'une journée extraordinaire de la section, consacrée à l'examen approfondi des modifications statutaires prévues. Les propositions du Comité exécutif de l'OGBL et celles de la section des frontaliers allemands ont été présentées. Les participants ont discuté avec enthousiasme du contenu, ont apporté des compléments et ont évalué les arguments de manière critique. Cet échange ouvert a montré à quel point la participation des membres est importante pour le développement démocratique de l'organisation.

Enfin, l'assemblée a confirmé les 11 délégués de la section. En outre, un délégué suppléant pour le Congrès statutaire de juillet 2026 a été élu à l'unanimité. ■

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux



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

[f ogbl.lu](https://ogbl.lu) — [@ogbl_luxembourg](https://ogbl_luxembourg) — [in OGBL](https://www.linkedin.com/company/ogbl/) — [t ogbl.lu](https://ogbl.lu) — [y OGBL](https://www.youtube.com/OGBL)



Nos Services

52 Divers



Conditions préférentielles -

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

- Luxembourg Air Rescue
- Bâloise Assurances
- Centre Médical Héliporté de Bra sur Lienne (CMH) pour les frontaliers et frontaliers belges
- DKV Luxembourg
- Groupe des Mutualées Indépendantes (GMI) pour les frontaliers 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 Vertriebung

En tant que membre de l'OGBL vous êtes automatiquement et gratuitement affilié-e à la Patiente Vertriebung 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.





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 dieser 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 minima 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

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**.



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

L'INCA-CGIL

«Un système d'aide aux travailleurs quasi unique en son genre»

→ Par Maria Grazia Galati

L'INCA-CGIL du Luxembourg est une antenne locale du Patronato INCA, le service d'assistance sociale et juridique lié à la Confédération générale italienne du travail (CGIL), qui est le principal et plus ancien syndicat italien. Basé depuis toujours à Esch-sur-Alzette, cette antenne luxembourgeoise est la plus ancienne structure au monde de ce genre. Sa mission: accompagner les travailleurs et les pensionnés italiens ou d'origine italienne ainsi que leurs familles dans leurs démarches administratives, sociales et juridiques. L'INCA du Luxembourg fête cette année ses 80 ans et réserve pour l'occasion de nombreuses nouveautés. Entretien avec son nouveau président, Edoardo Pizzoli.



Quel parcours vous a conduit à cette nouvelle fonction?

Lors de mon premier contrat de travail dans un organisme public de recherche, en 1996, je n'ai pas hésité à m'inscrire à la CGIL en Italie et c'est là qu'a commencé ma longue activité de bénévolat en faveur d'une recherche scientifique libre et indépendante. En tant que représentant syndical de la FLC-CGIL et délégué aux congrès, j'ai toujours défendu le respect des droits des travailleurs et l'adoption par les instituts et les organismes de la Charte européenne du chercheur de 2005.

Cette dernière est devenue une référence en matière de relations entre les chercheurs, les employeurs et les organismes de financement. Dans le cadre de projets et de coopérations scientifiques de l'UE, j'ai partagé mon expérience professionnelle au Luxembourg en m'inscrivant au syndicat OGBL, secteur universitaire. À l'occasion de la restructuration du bureau historique de l'INCA-CGIL à Esch-sur-Alzette, on m'a proposé ce nouveau poste. Un parcours toujours soutenu par l'enthousiasme et la responsabilité envers ceux qui travaillent.

Le Patronato Inca est souvent considéré à tort comme un organisme qui s'occupe uniquement des demandes de retraite des Italiens résidant au Luxembourg. Or, il fait bien plus que cela: pouvez-vous nous en dire plus?

Je dois reconnaître que, lorsque j'étais jeune travailleur, j'associais moi aussi le Patronato Inca à la retraite et je ne connaissais pas le potentiel de cet organisme. Or, l'offre de services aux travailleurs qui s'adressent au Patronato est très vaste et en grande partie gratuite. Paradoxalement, je renverrais cette vision du Patronato en affirmant qu'il est principalement dédié aux jeunes travailleurs, souvent flexibles et mobiles malgré eux, qui ont du mal à s'y retrouver sur le marché du travail moderne. Les services sociaux, au sens large du terme, et de gestion du parcours professionnel, s'adressent aux travailleurs italiens et à leurs familles. Ils permettent de tirer le meilleur parti des aides offertes par le

système italien, même si l'on travaille à l'étranger, et par le système du pays d'accueil. Le Patronato INCA vous accompagne grâce à ses bureaux locaux, en Italie et dans le monde entier, partout où se trouvent d'importantes communautés italiennes. Il s'agit d'un système d'aide aux travailleurs quasi unique en son genre, inscrit dans la Constitution républicaine de 1947 et fortement souhaité par son fondateur, Giuseppe Di Vittorio, partisan antifasciste et membre de l'Assemblée constituante après la Seconde Guerre mondiale.

Depuis 1993, l'INCA-CGIL a conclu un accord de coopération avec l'OGBL au Luxembourg: en quoi consiste-t-il?

Historiquement, les deux syndicats, la CGIL en Italie et l'OGBL au Luxembourg, ont collaboré en poursuivant les mêmes objectifs, partageant des affinités politiques et des contacts personnels. Il suffit de penser que le premier président de l'OGBL de 1979 à 2004 était un travailleur issu d'une famille démigrants d'origine italienne: John Castegnaro. Au Luxembourg, l'OGBL remplit la fonction typique d'un syndicat de travailleurs, tandis que l'INCA-CGIL fournit des services aux travailleurs italiens et à leurs familles à l'étranger. Les travailleurs italiens inscrits à l'OGBL sont orientés vers l'INCA s'ils ont besoin de services sociaux et, inversement, vers l'OGBL s'ils ont besoin d'une assistance syndicale.

L'OGBL met gratuitement ses infrastructures à la disposition de l'INCA. De nombreux événements et initiatives conjointes sont organisés tout au long de l'année. Des projets et des analyses syndicales communes sont mises en place. Il s'agit en résumé d'une coopération chaleureuse et fructueuse entre les syndicats de deux pays de l'Union européenne, dans un esprit internationaliste sain des travailleurs, comme il se doit. Sans préjugés de nationalité, de sexe, d'âge, de culture, de religion ou autres.

Cette année, le Patronato INCA de Luxembourg fête ses 80 ans. Comment comptez-vous célébrer cet événement important?

Les célébrations de cette année font suite aux événements déjà organisés l'année dernière dans toute l'Italie pour le 80^e anniversaire de la création du Patronato. Une fête d'anniversaire sera organisée avant l'été, avec des rappels historiques de l'activité du bureau à Luxembourg et la réalisation d'une publication spécifique. D'autres rencontres et débats au cours de l'année 2026 permettront d'aborder des thèmes spécifiques liés à l'activité de l'INCA à l'étranger et aux conséquences de la «modernité» sur le travail au cours de ce nouveau siècle: de la révolution technologique à la mondialisation et aux crises des marchés, en passant par l'environnement et la société.



→
INCA Lussemburgo

**32, rue Dicks
L-4081 Esch/Alzette
T: +352 54 06 78**

esch-sur-alzette.lussemburgo@inca.it

Page FB: INCA Lussemburgo

L'invasion de criquets appelée CP

Remarques concernant la «convenance personnelle»

→ De Josy Kontz,
ancien président du
FNCTTFEL/Landesverband

Dans ce cas, l'abréviation CP sur le mémoire d'honoraires du médecin ou du dentiste signifie «convenance personnelle». Ces CP ne sont pas prises en charge par la CNS. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une arnaque délibérée qui se multiplie et se propage comme une véritable invasion de criquets! À ce sujet, l'auteur de cet article tient à préciser qu'il ne souhaite en aucun cas jeter le discrédit sur l'ensemble du corps médical.

Ce fléau survient de manière inattendue, mais d'autant plus violente qu'il est concerté entre certaines parties du corps médical. Pendant un certain temps, ce sont les gynécologues et les cardiologues qui ont été concernés. Aujourd'hui, ce sont les dentistes, en particulier les plus jeunes, qui affirment que leurs honoraires, tels qu'ils sont fixés dans la nomenclature de la CNS (Caisse nationale de la santé), sont insuffisants.

On leur a conseillé (qui?) d'augmenter leurs honoraires en fonction de leur formation et du temps consacré à leurs patients, à la charge de ces derniers. «Le supplément CP 8 est le mieux adapté à cet effet!»

Ce CP spécial a été accordé à un moment donné aux dentistes («Ce code concerne les prestations et fournitures dentaires que j'ai acceptées, et qui dépassent les tarifs pris en charge par la CNS ou l'assurance accidents»).

Certains d'entre eux trouvent même injuste de devoir facturer ces CP au lieu de les encaisser directement «en espèces» (c'est-à-dire au noir) auprès du patient. En effet, conformément à la convention conclue entre la CNS et les médecins et dentistes sur la base de l'article 61 du *Code des assurances sociales*, ils sont tenus, en vertu de l'article 24 (1), d'indiquer séparément le supplément pour un CP sur leur mémoire d'honoraires («Les suppléments pour convenance personnelle non à charge de l'assurance maladie, facturés à titre accessoire ou complémentaire à des prestations susceptibles d'être prises en charge par la CNS, doivent figurer avec ces prestations sur un même mémoire d'honoraires»).



— Convention contraignante

D'un point de vue juridique, conformément à l'article 74, ladite convention est contraignante et obligatoire pour tous les médecins et dentistes agréés et exerçant au Grand-Duché de Luxembourg («Les médecins s'engagent au respect de la nomenclature des actes et services qui leur est applicable et au respect des tarifs conventionnels»).

En outre, l'article 48, sous le titre «Titre VIII – Convenance personnelle de la personne protégée», stipule que ce supplément ne peut être facturé au patient que si celui-ci en a été informé au préalable («La mise en compte de suppléments d'honoraires pour convenance personnelle presuppose une information préalable en ce sens de la personne protégée»).



Le traitement en question ne peut alors commencer qu'après accord du patient («Le traitement en question ne peut être commencé que lorsque la personne protégée a donné son accord pour prendre le supplément d'honoraires à sa charge»).

Jusqu'il y a peu de temps, j'ignorais complètement l'existence de cette invasion de criquets. Pendant plus de 20 ans, mon dentiste à Wiltz ne m'a jamais facturé de CP. Ce n'est pas le cas de ma «nouvelle» dentiste, qui n'a pas hésité à sortir le gros marteau dès le premier traitement. Mais je ne m'en suis rendu compte que plus tard, en consultant le détail du remboursement de mon «Entraide médicale».

À titre d'exemple de la problématique des CP en général et des CP 8 en particulier, je cite ci-après les

honoraires qui m'ont été facturés pour le remplacement d'une obturation (plombage) d'une molaire: «Obturation trois faces» (70,10 €) et «CP 8 obturation trois faces» (96,50 €).

Il n'a jamais été question d'un accord de ma part! Je doute également aujourd'hui que l'*«ancien»* plomb ait nécessairement dû être retiré, car les radiographies prises avant le traitement n'ont rien révélé de négatif. Deux «radiographies dentaires» m'ont été facturées.

— Totalement à la merci

Dans tous les cas, le patient ou la patiente, comme j'ai pu le constater pour la première fois, est totalement à la merci de son dentiste traitant. Ni la CNS, ni les trois caisses d'assurance maladie du service public, ni la CMCM (Caisse médico-complémentaire mutualiste) n'ont voulu intervenir dans ce cas. Elles ont insisté sur le strict respect de leurs statuts et «souhaitent» que les médecins et dentistes agréés dans ce pays respectent l'esprit et la lettre de la convention négociée entre eux et la CNS.

Selon leur estimation, ce serait généralement le cas. «Mais, il y a des brebis galeuses dans toutes les corporations, associations et sociétés...»

La victime devrait intenter une action en justice à titre personnel et sous sa propre responsabilité. Les syndicats prendraient alors en charge les frais et mettraient un avocat à la disposition du plaignant. En dernière instance, la décision serait prise par le juge du Conseil arbitral de la Sécurité sociale ou, en deuxième instance, par le Conseil supérieur de la Sécurité sociale.

Finalement, la relation de confiance entre le patient et le médecin serait alors définitivement rompue et le patient devrait chercher un autre médecin ou dentiste. C'est ainsi que fonctionne le libre choix du médecin.

Peut-être que le collège médical, qui connaît bien ces brebis galeuses, pourrait intervenir ici en tant qu'*«autorité»* et leur adresser un «rappel à l'ordre» exemplaire?

J'appelle nos représentants syndicaux au sein des instances compétentes de la sécurité sociale à sévir dans cette affaire!

Il n'est pas encore trop tard pour endiguer ce fléau de sauterelles... ou du moins pour empêcher leur prolifération!

À bon entendeur, salut!

EN MÉMOIRE DE



Marie-Thérèse Sannipoli

Marie-Thérèse Sannipoli-Mehling, secrétaire de longue date de John Castegnaro et première femme à siéger au Bureau exécutif de l'OGBL, nous a quittés le 20 janvier 2026. Elle était âgée de 82 ans.

Marie-Thérèse avait été engagée en 1976 par le Lëtzebuerger Arbechter-Verband (LAV) après que le comité central eut décidé, en janvier 1976, de restructurer le secrétariat du LAV. Celui qui avait été jusqu'alors secrétaire du Bureau exécutif et responsable pour la rédaction des rapports, Johny Lahure, devait désormais occuper le poste de chef du département «Secrétariat et presse» et être assisté par une «secrétaire expérimentée ayant terminé ses études».

Marie-Thérèse prit ses fonctions en juillet 1976. Elle rédigeait également les rapports des comités du LAV, où elle était généralement la seule femme présente dans la salle.

Lors de la création de l'OGBL en 1979, elle devint responsable du secrétariat du Bureau exécutif. À ce titre, elle coordonna pendant plus de 20 ans l'administration du syndicat et dirigea le secrétariat sous la présidence de John Castegnaro.

Ses tâches ne se limitaient pas à des aspects purement administratifs. Elle rédigea par exemple pendant un certain temps des modèles-types de discours pour les secrétaires syndicaux en vue des assemblées générales des sections locales,

à une époque où l'OGBL comptait encore 70 à 80 sections.

En juillet 1999, Marie-Thérèse a été la première femme à être élue au Bureau exécutif de l'OGBL, où elle est restée jusqu'à sa retraite en 2004. Elle y était responsable de l'organisation générale de l'OGBL, des activités de l'OGBL dans le domaine culturel, mais aussi de la politique de l'OGBL en matière d'évolution des prix et de protection des consommateurs.

En 2008, Marie-Thérèse a été élue dans le groupe des pensionnés au sein de la nouvelle Chambre des salariés, après avoir déjà représenté l'OGBL à la Chambre des employés privés et à la Caisse de maladie des employés privés. En juillet 2009, elle a toutefois démissionné de ce mandat afin de se concentrer principalement sur ses mandats au niveau communal à Mondercange.

Elle a siégé au conseil communal de 2000 à 2017 et a été présidente de l'antenne locale du CIGL, de l'Office social et de la piscine intercommunale Pimodi. Elle a ainsi poursuivi au niveau local l'engagement social qu'elle avait pris au sein de l'OGBL.

Nous adressons nos sincères condoléances à sa famille et à ses amis. Nous n'oublierons jamais Marie-Thérèse.

CAFÉ STREIK

PLUS QU'UN BISTROT!

Un lieu pour se rencontrer, bavarder, discuter, apprécier un concert ou une conférence, visiter une exposition et boire un coup.

HEURES D'OUVERTURE

Lundi - Vendredi / 16h - 23h

ADRESSE

62 bd JF Kennedy
4170 Esch-sur-Alzette

Ce n'est pas juste une carte.

**C'est ton bouclier
dans le monde
du travail!**



Deviens membre
sur ogbl.lu/welcome

OGBL
LE SYNDICAT

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL