

aktuell

#2 2026 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL

Le gouvernement veut-il un nouveau 28 juin?

DOSSIER: Fête du Travail & des Cultures

AKTUELL—Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction
Nora Back

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

Éditeur responsable pour la
Belgique
Adrien Nuijten
17, rue de l'Ecole / B-6866 Wibrin

Impression
Editpress
avril 2022

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 10-21
→ Assez de spectacle, les syndicats veulent enfin des résultats! → Échange entre l'Union des syndicats et le groupe parlementaire du DP → La CJUE confirme que les marchés publics peuvent encourager la négociation collective → La réforme des pensions engendre des difficultés! → La compétitivité de l'Europe doit reposer sur des investissements et des emplois de qualité → La voie empruntée actuellement par l'Europe n'est pas la bonne! → Solidarité syndicale européenne avec les salariés ukrainiens — l'OGBL pleinement engagé → L'OGBL dénonce le démantèlement du droit du travail en Argentine	
◆ Echos du terrain	P 22-42
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
◆ Par-delà les frontières	P 44-45
→ Une avancée concrète pour les frontaliers français à carrière mixte qui demandent leur pension au Luxembourg → Soirée d'information: «Bases fiscales pour les frontaliers allemands»	
◆ Regards	P 46-53
→ Journée internationale de lutte pour les droits des femmes: La santé comme droit et pas comme privilège → Premiers résultats de l'enquête «Gender Mirror Survey»: qui porte le poids invisible de notre société? → Travailleurs pauvres: le paradoxe luxembourgeois - Retour sur la table ronde organisée par le département des Immigrés	
◆ Zoom sur les sections locales	P 54-57
◆ Divers	P 58

DOSSIER: Fête du Travail & des Cultures



L'apaisement aura été de courte durée...

Si l'annonce de la démission de l'ancien ministre du Travail, en décembre dernier, avait assurément constitué un soulagement pour les salariés et leurs représentants, compte tenu du point critique qu'avait atteint le dialogue social sous sa direction, nous écrivions aussi déjà à cette époque que nous restions prudents. Comme nous le disions déjà à ce moment-là, la question de la «personne» est finalement secondaire. Ce qui importe vraiment, c'est la politique qui est menée, quel que soit le nom du locataire au «Rousegäertchen». Et enfin, nous disions il y a peu de temps encore que la nomination de Marc Spautz au poste de ministre du Travail «pourrait, dans un scénario constructif et optimiste, constituer une opportunité pour prendre un nouveau départ». Le tout était écrit au conditionnel !

Eh bien, il semblerait que nous ne soyons hélas pas dans ce scénario et qu'il faille nous préparer à ressortir bientôt dans la rue pour nous faire entendre. Encore une fois ! En effet, même si le gouvernement n'a pas encore officiellement entériné sa décision, il semble désormais clair que l'exécutif n'a pas l'intention d'augmenter structurellement le salaire social minimum, malgré le fait que ce salaire ne permet pas de vivre décemment et malgré la directive européenne qui demande au Luxembourg d'agir dans ce sens. Sans par-

ler des autres dossiers urgents, où 100 jours après la nomination du nouveau ministre, aucune avancée n'est à signaler. Nous revenons évidemment sur ces récents développements dans les pages qui suivent.

Au regard de l'orientation politique que le gouvernement semble donc à nouveau prendre en ce début d'année, la mobilisation du 1^{er} mai revêt désormais une importance de premier plan. Nous appelons ainsi tous nos membres à se mobiliser massivement déjà autour de cet événement afin d'envoyer un message clair au gouvernement.

Concernant le 1^{er} mai justement et plus particulièrement la Fête du Travail et des Cultures que l'OGBL organise désormais depuis 20 ans à neimënster, vous découvrirez le programme de cette journée dans le dossier central de cette édition.

Et puis, comme d'habitude, vous trouverez dans ce nouveau numéro de l'Aktuell 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



**Assez de spectacle, les syndicats
veulent enfin des résultats!**



❖
Samedi, 8 mars 2026 sur la place Guillaume II à Luxembourg. Quelque 5000 personnes se sont mobilisés à l'occasion de la marche féministe organisée par la plateforme JIF dont l'OGBL est un membre actif. Au coeur des revendications, cette année: la question de la santé des femmes (lire pages 46-47)



La CSL se retire du Haut comité pour l'attraction des talents

La Chambre des salariés (CSL) a annoncé le 13 mars qu'elle se retire du Haut comité pour l'attraction, la rétention et le développement des talents.

Si la CSL partage l'objectif de renforcer l'attractivité du Luxembourg pour les salariés, elle estime que certaines orientations prises dans le cadre des travaux du Haut comité ne permettent plus de garantir une concertation institutionnelle équilibrée.

La CSL avait notamment exprimé ses réserves concernant l'implantation du «Talent Desk» au sein de la «House of Entrepreneurship», sous la responsabilité de la Chambre de commerce, tout en proposant un cadre institutionnel neutre. Pour la CSL, confier la gestion d'un guichet destiné majoritairement à des salariés du secteur privé à des organisations patronales soulève un risque de conflit d'intérêts, en particulier lorsqu'il s'agit de fournir des informations en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

La CSL regrette également de ne pas avoir été associée au processus de décision ayant conduit à ce choix.

Par ailleurs, la CSL estime que les travaux du Haut comité accordent une place trop importante aux incitations fiscales pour certaines catégories d'impatriés, alors que d'autres facteurs essentiels pour l'attractivité du Luxembourg devraient être davantage pris en compte, notamment les conditions de travail et la situation des salariés frontaliers.

Le marché du travail luxembourgeois repose largement sur la contribution des travailleurs frontaliers. Dans ce contexte, la CSL s'inquiète d'un traitement fiscal différencié entre travailleurs frontaliers et salariés impatriés, alors que le Luxembourg a besoin de ces deux catégories de travailleurs.

La CSL réaffirme néanmoins sa volonté de contribuer à une politique d'attractivité du Luxembourg qui soit équilibrée et durable.



Les conditions de travail continuent de se dégrader

La Chambre des salariés (CSL) a présenté le 4 février dernier les résultats de l'enquête *Quality of Work Index 2025*. Les données récoltées confirment une dégradation progressive des conditions de travail au Luxembourg, dans le prolongement de tendances observées ces dernières années. La qualité globale du travail atteint ainsi son niveau le plus bas depuis plus d'une décennie, tandis que les ressources permettant de faire face aux exigences professionnelles continuent de s'affaiblir.

Cette fragilisation concerne particulièrement les professions soumises à de fortes contraintes physiques, relationnelles ou organisationnelles, ainsi que des secteurs clés comme la santé, l'hébergement-restauration, le transport ou le commerce.

L'édition 2025 met aussi en avant les expériences des salariés du secteur privé et des agents du secteur public concernant la formation professionnelle continue et la pénurie de main-d'œuvre.

La pénurie de main-d'œuvre joue un rôle aggravant majeur, générant surcharge et désorganisation du travail, tandis que la formation professionnelle constitue un levier central de sécurisation des parcours, mais reste mobilisée de manière inégale.

Ces constats soulignent l'importance de renforcer les ressources positives au travail, d'améliorer l'organisation et les conditions de travail, de replacer durablement la qualité du travail au cœur des stratégies économiques et sociales, et de faire de la formation continue un levier d'égalité et de sécurisation des parcours professionnels.

Plus d'infos sur: www.csl.lu



Aide financière pour personnes âgées à revenus modestes

Depuis le 1^{er} janvier 2026, les personnes âgées ayant des revenus modestes peuvent bénéficier d'une nouvelle aide financière. Celle-ci répond à la volonté de freiner et de réduire le taux de pauvreté des personnes âgées, en progression constante depuis plus de vingt ans au Luxembourg.

Toute personne qui souhaite bénéficier de cette aide doit obligatoirement bénéficier d'une pension de vieillesse, de survie ou être âgée d'au moins 65 ans.

Dans une publication récente (*Socionews* n°3 mars 2026), la Chambre des salariés expose cette nouvelle aide, présente les montants prévus à cet effet ainsi que les modalités exactes d'obtention de celle-ci.

Plus d'infos sur: www.csl.lu

Appel à la mobilisation

Envoyons un message clair au gouvernement ce 1^{er} mai!

L'OGBL appelle tous ses membres à se mobiliser massivement en ce 1^{er} mai. En effet, au regard de l'orientation politique que le gouvernement semble à nouveau prendre en ce début d'année, la mobilisation du 1^{er} mai revêt désormais une importance de premier plan. Alors que le gouvernement tarde, hésite ou essaie simplement de gagner du temps sur des dossiers pourtant urgents et majeurs (la régulation du travail de plateforme, l'organisation du temps de travail, la réforme du reclassement professionnel ou encore la sécurisation des parcours professionnels), tout semble indiquer qu'il a également décidé de ne pas augmenter structurellement le salaire social minimum, aujourd'hui largement insuffisant pour vivre décemment au Luxembourg. Et ce, alors même qu'une directive européenne lui demande de le faire.

Trop, c'est trop. Il est temps d'envoyer un message clair au gouvernement. Mobilisons-nous massivement à l'occasion du discours du 1^{er} mai de la présidente de l'OGBL.

→ 1 mai | 10h30 | Abbaye de neimënster | Lux.-Grund



L'OGBL rencontre l'ambassadeur de France

La présidente de l'OGBL Nora Back et Pitt Bach, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, ont rencontré le 5 mars dernier, à sa demande, l'ambassadeur de France au Luxembourg, Christophe Bouchard. Les représentants de l'OGBL ont échangé avec l'ambassadeur quant au fonctionnement du modèle social luxembourgeois, sa récente évolution ainsi que de plusieurs dossiers d'actualité comme le salaire social minimum, la réforme fiscale ou l'impact de l'intelligence artificielle sur le monde du travail.

Les discussions ont ensuite porté plus spécifiquement sur la situation des 127000 salariés frontaliers français travaillant au Luxembourg. Plusieurs sujets ont été abordés, dans le prolongement d'un échange plus détaillé qui avait déjà eu lieu antérieurement entre des représentants de l'OGBL et de l'ambassade, comme les injustices liées à la convention fiscale entre le Luxembourg et la France, le jugement récent de la Cour de justice de l'UE relatif aux allocations familiales, la question du télétravail transfrontalier ainsi que les règles d'indemnisation des chômeurs frontaliers. Au terme d'un échange riche et constructif, les deux parties ont convenu de maintenir un dialogue régulier■



Moins de *spectacle,*

**Assez de discours
& de mise en scène.**

Sur le salaire social minimum, la réalité est claire: pendant que certains communiquent, les salariés concernés, eux, subissent. Depuis des semaines, leur travail est publiquement dévalorisé, réduit à un coût à contenir, comme si celles et ceux qui font tourner ce pays ne méritaient ni respect ni reconnaissance. Cette dérive est inacceptable.

plus d'actes



Mais au-delà des propos, c'est surtout la méthode qui pose problème. Des décisions sont prises sans concertation réelle, en contournant les syndicats. Ce passage en force fragilise directement — et de nouveau — le dialogue social et remet en cause un équilibre essentiel de notre modèle.

Dans le même temps, le salaire social minimum est directement attaqué. Sous couvert de débats techniques ou économiques, c'est en réalité sa légitimité même qui est remise en cause. Derrière ces discours, c'est une vision dangereuse qui s'installe: celle qui consiste à considérer les salariés les plus modestes comme une variable d'ajustement. Nous le disons clairement: toucher au SSM, c'est s'attaquer à un pilier de la justice sociale dans notre pays.

Et ce n'est pas tout. Avec le retour de l'inflation, c'est aussi le mécanisme d'indexation des salaires qui se retrouve à nouveau dans

le viseur. Là encore, certains cherchent à en limiter la portée ou à en affaiblir le fonctionnement. Ce serait une erreur grave. L'index n'est pas un privilège, c'est une protection essentielle du pouvoir d'achat. Le remettre en cause, c'est faire payer aux salariés le prix des crises qu'ils ne provoquent pas.

Cette situation s'inscrit dans un contexte plus large où, après 100 jours du «nouveau» ministre du Travail, les réponses concrètes se font toujours attendre sur des dossiers majeurs: la régulation du travail de plateforme, l'organisation du temps de travail, la réforme du reclassement professionnel ou encore la sécurisation des parcours face aux transformations économiques. Sur tous ces sujets, les salariés n'ont pas besoin de déclarations supplémentaires, mais de décisions claires, datées et applicables.

Ce qui se joue aujourd'hui est un choix politique. Continuer à temporiser, à décider sans concertation et à privilégier la communica-

tion revient à affaiblir la confiance et à faire peser les ajustements sur celles et ceux qui ont déjà le moins de marge.

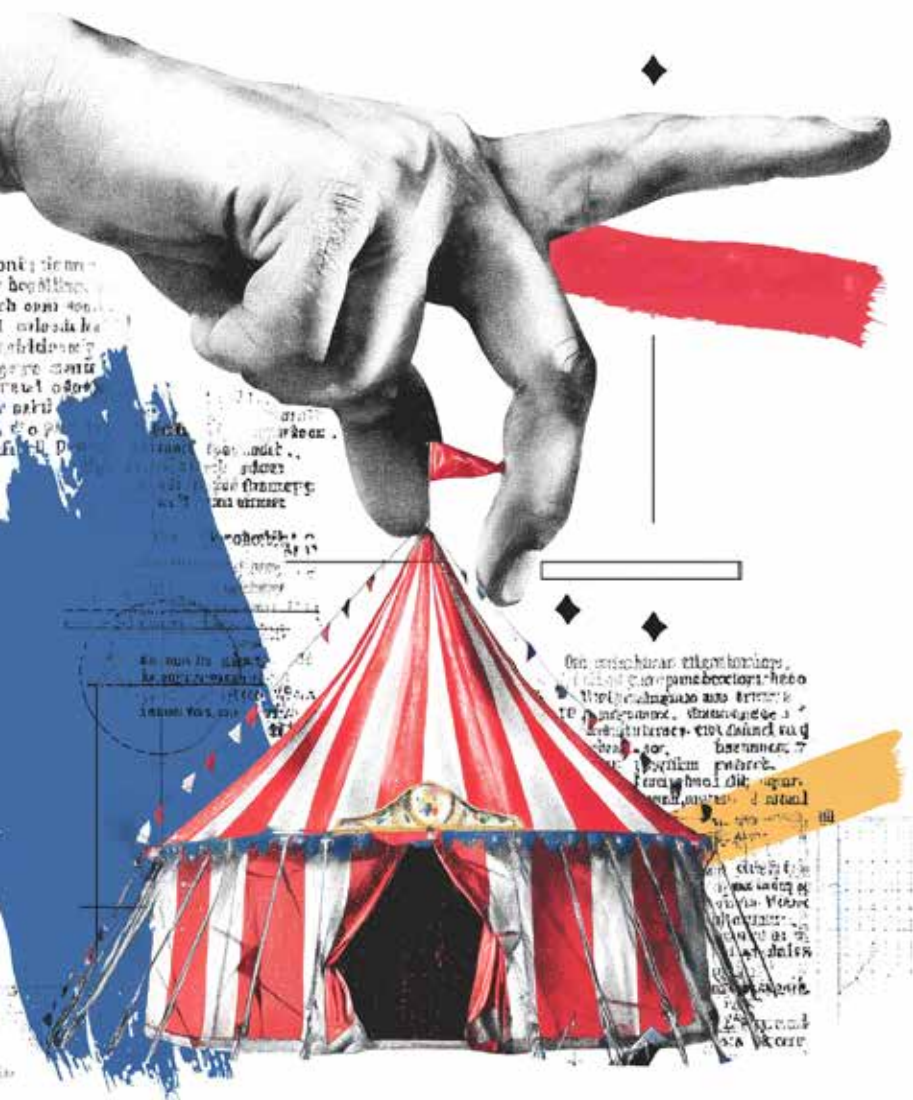
Dans ce contexte, le 1^{er} mai doit être un moment de mobilisation fort. Un moment pour rappeler que le travail mérite respect, que le dialogue social ne se contourne pas et que les droits des salariés ne se décident pas à huis clos. Les salariés et leurs familles attendent des actes, pas des promesses.

L'OGBL — et l'Union des syndicats OGBL-LCGB — reste prêt au dialogue, mais pas à n'importe quelles conditions. La balle est désormais dans le camp du gouvernement. Il est temps de répondre, clairement et concrètement. Si on ne nous écoute pas à la table des négociations, on nous entendra dans la rue.

Moins de spectacle. Plus d'actes.

Nora Back, présidente de l'OGBL

Assez de spectacle, les syndicats veulent enfin des résultats!



A quoi joue le gouvernement Frieden-Bettel? Après la démission en décembre dernier de l'ancien ministre du Travail, Georges Mischo, et la nomination à sa place de Marc Spautz, une lueur d'espoir était apparue quant à l'évolution du climat social au Luxembourg, après deux années marquées par un conflit social d'ampleur, qui avait culminé avec la grande manifestation du 28 juin dernier. Six mois après l'échec des «rondes sociales», trois mois après la démission de Georges Mischo, 100 jours après l'entrée en fonction du nouveau ministre du Travail, force est de constater que le gouvernement semble hélas ne toujours pas avoir rompu avec ses vieux schémas.

Certes, le style a changé au ministère du Travail. Le nouveau locataire du «Rousegärtchen» s'est montré bien davantage attentif que son prédécesseur aux positions de l'Union des syndicats OGBL-LCGB. Il a également multiplié les échanges bilatéraux avec les syndicats et a même tenu publiquement des propos encourageants au cours des dernières semaines. Mais non seulement aucune avancée n'est à signaler à ce jour dans le cadre des discussions portant sur les différents dossiers pourtant urgents (régulation du travail de plateforme, augmentation du taux de couverture de conventions collectives, organisation du temps de travail, réforme du reclassement professionnel, sécurisation des parcours professionnels), malgré les nombreuses mises en scène, mais il s'avère désormais que la position du gouvernement concernant plus particulièrement l'évolution du salaire social minimum risque de précipiter le pays dans un nouveau conflit social d'ampleur.

En effet, alors que le niveau actuel du salaire social minimum ne permet toujours pas de vivre décemment au Luxembourg et qu'une directive européenne demande justement aux différents Etats de le revaloriser de façon structurelle, le gouvernement luxembourgeois en a décidé autrement. «Au lieu d'entreprendre tout simplement une augmentation du salaire social minimum, ils font des calculs pour voir comment ils peuvent manipuler les seuils de référence, pour ne rien avoir à faire», avait ainsi déjà dénoncé la présidente de l'OGBL, Nora Back, le 20 mars dernier, à l'occasion d'une conférence de presse de l'Union des syndicats OGBL-LCGB.

Une tendance qui s'est désormais confirmée lors d'une réunion d'urgence qui s'est tenue le 24 mars au ministère du Travail, juste avant que nous mettions sous presse. «Nous sommes à nouveau arrivés au point où nous nous trouvions avec Georges Mischo», a ainsi déclaré la présidente de l'OGBL à l'issue de l'entrevue. En effet, le gouvernement a clairement fait comprendre qu'il ne compte rien entreprendre concernant le salaire social minimum.

Selon le ministre du Travail, l'ajustement bisannuel du salaire social minimum (+3,8 % au 1^{er} janvier 2027), combiné aux deux prochaines tranches indiciaires (index) de 2,5 % chacune (total de 8,8 %), serait suffisant pour se rapprocher du seuil de 60% du salaire médian telle que le prévoit la directive européenne (???)

Il s'agit là, à l'évidence, d'une méthode de calcul plus que douteuse, pour ne pas dire scandaleuse. «Quiconque essaie de nous faire croire que l'index et l'ajustement automatique reviennent au même qu'une augmentation du salaire social minimum, ment tout simplement», souligne la présidente de l'OGBL.

Aujourd'hui, le niveau du salaire social minimum au Luxembourg équivaut à 48% du salaire médian. La directive européenne demande aux Etats de l'augmenter pour qu'il corresponde à 60% du salaire médian. Si une tranche indiciaire devait être déclenchée, tous les salaires augmenteraient de 2,5%. Ainsi, le salaire médian augmenterait également de 2,5% et le salaire social minimum n'équivaudrait toujours qu'à 48% de celui-ci. «C'est donc hors sujet. La directive n'est pas respectée. Et le salaire social minimum n'est pas véritablement augmenté. Ce serait plus honnête intellectuellement de leur part de dire qu'ils ne feront rien. Mais vendre cela, comme si c'était une augmentation du salaire social minimum, c'est prendre les gens pour des idiots!»

En effet, l'ajustement du salaire social minimum et l'index sont prévus par la loi et ils sont déclenchés lorsque les conditions en sont réunies, avec ou sans directive, avec ou sans nouvelle mesure du gouvernement.

«Nous parlons ici de gens qui travaillent 40 heures par semaine, à la caisse, sur les chantiers, dans le secteur du nettoyage – des gens qui contribuent à la richesse de ce pays. Aune personne travaillant 40 heures ne devrait être dépendante d'aides sociales ou de crédits d'impôts pour pouvoir vivre», tranche Nora Back.

L'OGBL et le LCGB ont déjà annoncé qu'ils n'en resteront pas là■



Intelligence artificielle: ici non plus, rien de concret!

Intelligence artificielle: Conscients des profondes transformations que provoque l'arrivée de l'intelligence artificielle (IA), aussi bien dans le monde du travail que dans la société dans son ensemble, l'Union des syndicats OGBL-LCGB avait sollicité une réunion à composition tripartite afin d'envisager la manière dont l'IA doit être orienté et encadré afin qu'elle ne nuise pas, mais serve au progrès sociétal, social et économique.

Donnant suite à cette demande, le gouvernement a organisé le 12 mars dernier, une «table ronde trilatérale sur l'intelligence artificielle». C'était la première fois depuis l'été dernier que les représentants des syndicats, du gouvernement et du patronat se retrouvaient à la même table de discussion. A noter toutefois que les représentants de l'UEL ont boycotté ce rendez-vous – le patronat y étant représenté uniquement par le biais de ses Chambres professionnelles.

Sur le fond, l'Union des syndicats déplore ici aussi, encore une fois, qu'aucune avancée concrète n'ait pu être réalisée, également dans ce dossier. La seule conclusion qui soit sortie de cette table ronde trilatérale étant qu'une étude devait être réalisé à ce sujet. Rien de concret, encore une fois!

Échange entre l'Union des syndicats et le groupe parlementaire du DP

Après deux années perdues, il est devenu urgent d'avancer sur de nombreux dossiers touchant au monde du travail.



Une délégation de l'Union des syndicats OGBL-LCGB, conduite par ses coprésidents Nora Back et Patrick Dury, a rencontré le 11 février dernier les représentants du groupe parlementaire du DP, pour s'entretenir de l'évolution des différents dossiers actuellement en discussion avec le nouveau ministre du Travail.

L'Union des syndicats a tenu à souligner face aux parlementaires de la majorité — tout en le déplorant — que beaucoup trop de temps a été perdu au cours des deux dernières années, en raison de l'approche et des décisions regrettables prises par le gouvernement. Les syndicats et les députés du DP ont exprimé dans ce contexte leur souhait commun de voir le dialogue social se réinstaurer au plus vite au niveau national.

L'OGBL et le LCGB ont insisté sur le fait qu'il est désormais d'autant plus urgent d'avancer sur un



certain nombre de dossiers, dont la nécessaire augmentation du salaire social minimum, l'introduction d'un cadre protecteur pour les travailleurs des plateformes numériques et le relèvement du taux de couverture des conventions collectives — qui sont actuellement en discussion avec le ministre du Travail. Pour les syndicats, la liste des urgences ne s'arrête toutefois pas là. D'autres dossiers, qui n'ont pas encore pu être abordés avec le ministre, pressent également, parmi lesquels figurent: la transposition de la directive européenne relative à la transparence salariale, le renforcement des outils favorisant le maintien dans l'emploi, la refonte de la législation sur le reclassement ou bien encore l'encadrement de l'intelligence artificielle dans le monde du travail.

L'Union des syndicats et les représentants du DP ont passé en revue les différents dossiers énumérés. Concernant plus particulièrement la question du salaire social minimum, le DP a notamment fait savoir qu'il considère, lui aussi, que toute personne qui travaille, doit pouvoir vivre décemment de son salaire, ce qui n'est aujourd'hui pas le cas. Les représentants du DP précisent toutefois, dans le cadre de cette discussion, qu'il faut veiller parallèlement à ce que les entreprises puissent supporter une éventuelle augmentation du salaire social minimum■

La Cour de justice de l'Union européenne confirme

Les marchés publics peuvent encourager la négociation collective



L'OGBL et le LCGB saluent l'arrêt rendu le 5 mars 2026, par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur les marchés publics (C-210/24). Par cet arrêt, la CJUE confirme que les autorités publiques peuvent, lors de l'attribution de marchés publics, favoriser les entreprises qui encouragent la négociation collective et favorisent des emplois de qualité.

Pour l'OGBL et le LCGB, cet arrêt représente une victoire importante, surtout à la lumière des discussions en vue de la transposition de la directive sur les salaires minimums adéquats dans l'UE et en particulier dans le cadre de l'objectif de la directive d'atteindre un taux de couverture en conventions

collectives de 80 % dans tous les États membres de l'Union.

Cet arrêt fait suite à un litige opposant d'une part l'AESTE, un groupe d'entreprises privées établies en Espagne, qui fournit des services aux personnes dépendantes (aide-ménagère, soins aux personnes âgées, etc.), et d'autre part la municipalité d'Ortuelle en Espagne. Cette dernière avait lancé un marché public afin de trouver une entreprise pour l'exécution de services d'aide à domicile dans la commune. Pour se voir attribuer ce marché public, les entreprises intéressées étaient évaluées sur base de plusieurs critères d'attribution définis dans le cahier de charge de la municipalité d'Ortuelle. L'un des critères favorisait en effet les entreprises qui s'engageaient à verser des salaires supérieurs à ceux prévus par la convention collective sectorielle. Or, l'AESTE a jugé ces critères discriminatoires et a décidé de saisir la CJUE.

La CJUE a statué que les autorités publiques peuvent tout à fait accorder un traitement préférentiel aux entreprises qui négocient avec les syndicats pour obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail dans le cadre d'appels d'offres pour des marchés publics.

Actuellement, la plupart des marchés sont attribués uniquement sur la base du prix le plus bas. Cela entraîne une tendance à la baisse des salaires et des conditions de travail ainsi que de la qualité des services, en particulier dans les secteurs les plus touchés par les marchés publics (construction, nettoyage, services de gardiennage et de sécurité, etc.).

L'OGBL et le LCGB saluent cette décision qui constitue une avancée importante, car elle favorise la négociation collective et soutient des emplois et des services de qualité. Les deux organisations tiennent également à souligner que, le fait de lier l'attribution des marchés publics à de meilleures conditions de travail et à des salaires équitables contribuera également à atteindre les 80 % de couverture en CCT fixé dans la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE■

La réforme des pensions 2026 engendre des difficultés!



Lors de l'entrée en fonction du gouvernement Frieden-Bettel, ses membres avaient convenu la chose suivante concernant les pensions:

«Le dernier bilan technique du régime d'assurance pension du 26 avril 2022 a fait ressortir que le taux de cotisation actuel de 24 % (3x8 %) sera insuffisant pour payer le volume des pensions annuelles à partir de l'année 2027. Une large consultation sera organisée avec la société civile sur la viabilité à long terme de notre système des retraites, ceci afin de trouver un consensus à ce sujet. L'assurance obligatoire restera le pilier central du système de pension. La possibilité d'une promotion accrue du deuxième et troisième pilier de prévoyance vieillesse sera analysée, notamment par une amélioration des allègements fiscaux. Le Gouvernement analysera la possibilité de parfaire les périodes de stage pour la pension vieillesse des personnes handicapées occupées dans un atelier protégé avant l'âge de 18 ans avant la mise en vigueur de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.»

Une large consultation a effectivement été mise en œuvre via la plateforme numérique (*Schwätz mat!*) et complétée par trois réunions avec des experts du système de pensions. Bien que de nombreuses pistes aient été formulées par ces experts, celles-ci n'ont toutefois pas été prises en considération. Les mesures actuellement en cours de mise en œuvre par le gouvernement portent sur l'introduction de périodes de stage pour la pension vieillesse des personnes handicapées, ainsi que sur des modifications en vue de la flexibilisation des années d'études à partir de 18 ans.

— Pension progressive

Une autre mesure retenue par le gouvernement, sans concertation préalable avec les experts du système de pensions, a été la mise en place de la pension progressive. Ce dispositif s'adresse aux salariés remplissant les conditions d'accès à la pension de vieillesse anticipée et leur offre la possibilité de réduire leur temps de travail tout en bénéficiant d'une indemnité compensatoire.

Les conditions d'éligibilité sont les suivantes:

- remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse anticipée;
- avoir occupé un poste de travail à hauteur d'au moins 75 % du temps plein pendant au moins les 3 années précédant la demande de réduction du temps de travail;
- notifier la demande à l'employeur au moins 4 mois avant la date de prise d'effet souhaitée. Ce dernier disposant d'un délai d'un mois pour y répondre;
- enfin, la réduction du temps de travail doit être d'au moins 25 % du temps de travail, sans toutefois descendre sous la barre des 16 heures hebdomadaires;

Cette indemnité compensatoire progressive entraîne pour les personnes concernées l'attribution d'une deuxième fiche d'impôt, ce qui a pour conséquence un montant d'imposition plus élevé.

Notons que la pension progressive ne constitue pas un droit du salarié. Et que sa mise en œuvre reste subordonnée à l'accord préalable de l'employeur.

«Très souvent, les gens confondent la pension **pension** progressive avec la **préretraite** progressive. Il convient toutefois de bien distinguer ces deux dispositifs.»

La CNAP a mis en place, depuis le 2 mars 2026, une démarche sur MyGuichet.lu permettant de demander un certificat d'ouverture de droit à une pension progressive. Il demeure néanmoins également la possibilité de s'adresser personnellement à la CNAP afin d'obtenir de l'aide pour la procédure.

Très souvent, les gens confondent cette pension avec la préretraite progressive. Il convient toutefois de bien distinguer ces deux dispositifs.

En outre, moyennant différents avantages fiscaux, le dispositif de la pension progressive incite les salariés à prolonger leur activité et à repousser leur âge de départ à la retraite jusqu'à 65 ans.

L'abattement fiscal de maintien dans la vie professionnelle, ainsi que l'augmentation du plafond de déduction fiscale pour les contrats de prévoyance-vieillesse font partis de ces avantages.

Lors des réunions qui ont réuni des experts, les par-

tenaires sociaux avaient principalement proposé une augmentation des cotisations. L'augmentation suggérée par les partenaires sociaux était de 1% (x3) supplémentaire par rapport au taux de cotisation actuel. Cela aurait représenté pour la CNAP un revenu additionnel estimé à 1 milliard d'euros par an.

Cependant, l'augmentation finalement retenue par le gouvernement ne correspond qu'à une hausse des cotisations de 0,5% (x3).

Enfin, la réforme des pensions prévoit une augmentation progressive de la durée de carrière obligatoire, pouvant varier de 1 à 8 mois selon la situation du futur pensionné.

Nous déplorons que la loi ait été introduite aussi brusquement, créant de nouveaux problèmes et ne laissant pas à la CNAP le temps nécessaire pour s'adapter à la nouvelle situation et aux démarches qui en découlent.

Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, la réforme des pensions de 2026 demeure inacceptable, et les syndicats dénoncent un manque de dialogue social et une méthode unilatérale de la part du gouvernement.

Les conséquences de ces décisions politiques se manifestent dès à présent: une réforme menée de manière précipitée, insuffisamment préparée et élaborée sans véritable concertation avec les partenaires sociaux, ni même avec l'administration chargée de sa mise en œuvre, en l'occurrence la CNAP.

Les représentants de l'Union des syndicats sont déjà intervenus dans ce sens auprès des responsables politiques.

De nombreuses autres propositions ont été présentées par les mandataires syndicaux, mais elles n'ont, à ce jour, pas été retenues.

Par ailleurs, nous tenons à rappeler que les mesures issues de la réforme des pensions de 2012 sont également toujours en vigueur et qu'elles s'avèrent aussi défavorables aux assurés.

La réforme de 2012 prévoit en effet toujours de réduire significativement, voire de supprimer, le taux d'ajustement et l'allocation de fin d'année dans le cas où les dépenses du système de pension dépasseraient les recettes.

L'OGBL est en train d'élaborer une information plus détaillée concernant les modifications retenues dans la loi entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026.



↑ Carlos Pereira
Membre du bureau
exécutif



↑ Daniel Marques
Conseiller Secrétariat
social

La compétitivité de l'Europe doit reposer sur des investissements & des emplois de qualité



Les 28 et 29 mars, les chefs d'État et de gouvernement de l'Union européenne se sont réunis à Bruxelles pour discuter de l'avenir de la compétitivité européenne. Face aux tensions géopolitiques, à la concurrence accrue des États-Unis et de la Chine et à la transformation des économies européennes, les dirigeants ont réaffirmé la nécessité de renforcer le marché intérieur, d'encourager l'innovation et de mobiliser davantage d'investissements.

Mais derrière cet objectif partagé se dessinent toujours deux visions différentes de la compétitivité européenne. L'une mise avant tout sur la déréglementation et la réduction des contraintes pour les entreprises. L'autre repose sur l'investissement, une politique industrielle coordonnée et des emplois de qualité.

Le débat n'est pas théorique. Les décisions prises aujourd'hui détermineront la capacité de l'Europe à préserver son modèle économique et social dans les années à venir.

— L'Europe est confrontée à un véritable problème

La gravité des défis auxquels sont confrontés le Luxembourg et l'Europe est indéniable. Les tensions géopolitiques et commerciales ainsi que les conflits armés exercent une pression supplémentaire sur l'économie européenne et menacent les emplois et les salaires. Selon les chiffres de la Commission européenne, l'Europe a perdu 27 000 emplois dans le secteur manufacturier par mois au cours des deux dernières années. Et les processus de restructuration ne se limitent pas à ce secteur.

Au Luxembourg aussi, les signes avant-coureurs sont visibles, notamment avec les licenciements massifs dans des entreprises comme Amazon, la décision d'Arcelor Mittal de délocaliser certaines de ses activités du Luxembourg vers d'autres pays, l'augmentation du taux de chômage et le recul de l'emploi dans l'industrie et le secteur manufacturier.

— Mais un vrai problème ne peut justifier une mauvaise réponse

Certains affirment que l'Europe est devenue «non compétitive» parce qu'elle protège trop les travailleurs. Ils prétendent que la solution réside dans la déréglementation, l'affaiblissement des négociations collectives et l'assouplissement des règles applicables aux entreprises.

La Commission européenne a lancé une série de paquets Omnibus, chacun prévoyant la suppression d'une partie des protections de l'emploi dont nous avons tant besoin. La proposition dite «28^e régime juridique» ou «EU Inc.» illustre cette approche. Sous la pression des lobbyistes du capital-risque, la Commission européenne envisage en effet un cadre qui pourrait porter atteinte au droit du travail, aux conventions collectives et à la représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration, tout en supprimant les protections en cas de licen-

ciements. Il s'agit là d'une orientation dangereuse qui n'améliorera ni la compétitivité ni les conditions de travail et de vie.

L'Europe doit éviter les propositions mal conçues qui ne contribueront guère, voire pas du tout, à renforcer la compétitivité, tout en mettant en péril des réglementations de longue date qui sous-tendent les conditions de travail et de vie. Les approches d'austérité et de déréglementation qui ont échoué créeraient un cercle vicieux très préjudiciable, à un moment où notre économie et notre société sont vulnérables.

La compétitivité ne se crée pas en supprimant les protections, et les défis industriels de l'Europe ne sont pas dus à des droits des travailleurs excessifs. Tout indique plutôt qu'il existe un déficit d'investissement et un manque de stratégie industrielle coordonnée et axée sur des objectifs pour chaque secteur et chaque région.

Les syndicats alertent depuis des années les décideurs politiques sur les conséquences d'un sous-investissement dans les services publics, les infrastructures, la politique industrielle, les transitions justes et les emplois de qualité.

Pourtant, au moment même où l'Europe a besoin de plus d'investissements, les revenus records des entreprises sont réorientés vers les dividendes et les rachats d'actions au lieu d'être réinvestis de manière productive, ce qui prive l'économie réelle de ressources et affaiblit la croissance et la résilience à long terme. Et nous prenons du retard dans les domaines importants: les entreprises européennes investissent deux fois moins dans la recherche et le développement (1,49% du PIB) que leurs homologues américaines (2,7% du PIB).

— Il existe des solutions concrètes

Le débat européen sur la compétitivité ne doit pas se limiter à une simplification réglementaire. Il doit s'accompagner d'une stratégie d'investissement ambitieuse.

Les défis auxquels l'Europe est confrontée ne peuvent être relevés qu'en réalisant le bond en avant dont l'Europe a urgemment besoin en matière d'investissement, notamment par le biais d'obligations communes exprimées en euros et en proposant une législation en faveur d'emplois de qualité.

L'approche «Made in Europe» actuellement débattue pourrait également constituer une opportunité pour orienter les investissements vers des emplois de qualité et maximiser les effets multiplicateurs afin de renforcer chaque région et chaque secteur. Elle doit également garantir que les entreprises paient leur juste part d'impôts en Europe.

Un plan économique pour l'Europe doit avoir pour objectif la protection et la création d'emplois de qualité. Les salaires ne sont pas des coûts qu'il faut réduire. Des salaires plus élevés sont essentiels pour stimuler la demande intérieure, renforcer le marché intérieur européen et soutenir l'investissement.

Lorsque les salaires augmentent, la demande intérieure augmente et les entreprises sont incitées à investir. La réduction des salaires affaiblit la demande et aggrave le déficit d'investissement en Europe. Cela signifie qu'une négociation collective forte ne peut être considérée comme une question secondaire, mais qu'elle constitue un pilier central de la compétitivité.

C'est pourquoi une loi européenne contraignante sur des emplois de qualité avec une transposition ambitieuse dans les législations nationales est un élément essentiel. Elle doit être mise en œuvre sans délai. Elle doit s'attaquer de front au déficit d'emplois de qualité et devenir un instrument concret permettant de relever les normes et de concrétiser la transition juste dans le cadre des transformations verte et numérique.

Les règles relatives aux marchés publics doivent également être modifiées. Le prix le plus bas n'est pas la meilleure valeur. Au contraire, les 2500 milliards d'euros de fonds publics dépensés chaque année pour des biens et des services fournis par des entreprises privées devraient être utilisés de manière plus stratégique. L'inclusion de conditions sociales est le moyen de garantir que les fonds publics soutiennent les entreprises qui créent des emplois de qualité et négocient avec les syndicats.

La compétitivité repose sur un immense réservoir de richesse sociale, soutenu par des services publics de qualité dont les entreprises dépendent chaque jour. Les systèmes d'enseignement public soutiennent la recherche, l'innovation, les compétences et les idées; les systèmes de santé préservent la santé des citoyens; les infrastructures financées par des fonds publics, telles que les routes, les chemins de fer, les ports, les réseaux énergétiques et les réseaux numériques, sont essentielles à la production, à l'innovation et au commerce.

La compétitivité doit être considérée à travers les prismes de l'économie et de la société européennes dans leur ensemble. Lorsque les travailleurs ont des emplois de qualité, ils ont plus d'argent dans leurs poches et l'économie prospère.

La compétitivité de l'Europe ne sera pas garantie par la suppression de droits. Elle le sera uniquement par des investissements dans une économie forte, offrant des emplois de qualité à tous les travailleurs■

«Le débat n'est pas théorique. Les décisions prises aujourd'hui détermineront la capacité de l'Europe à préserver son modèle économique et social dans les années à venir.»



↑ Pitt Bach
Membre du bureau
exécutif

Comité exécutif de la CES

La voie empruntée actuellement par l'Europe n'est pas la bonne!



Les 10 et 11 mars 2026, les organisations membres de la Confédération européenne des syndicats (CES), dont l'OGBL et le LCGB, se sont réunies à l'occasion de la réunion du comité exécutif. Cette réunion, initialement prévue à Chypre, a dû être organisée en ligne en raison des événements survenus au Moyen-Orient. Les représentants syndicaux ont néanmoins pu mener des échanges fructueux sur des questions syndicales et politiques d'actualité.

La réunion a été ouverte par le président de la République de Chypre, Nikos Christodoulidis dont le pays assure actuellement la présidence du Conseil de l'UE. Compte tenu de la situation géopolitique et des défis auxquels l'Union est confrontée, le président chypriote a tout d'abord souligné l'importance d'un dialogue social fort et des négociations collectives en Europe. À cet égard, il a rappelé les débats en cours, notamment sur la compétitivité de l'UE et le fait que la croissance économique ne peut être

atteinte si les travailleurs ne sont pas suffisamment protégés. L'UE doit absolument stimuler sa croissance économique. Cela ne fait aucun doute. Or, cette croissance doit s'accompagner d'initiatives politiques visant à renforcer la protection sociale des travailleurs et à créer des emplois durables et de qualité en Europe. Pour ce faire, l'UE doit enfin franchir le pas et investir massivement dans le développement des infrastructures et des services publics de qualité, mais aussi investir considérablement dans ses travailleurs, leurs compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.

— L'Europe face à un tournant décisif – La nécessité de renforcer l'autonomie stratégique de l'UE

Depuis 2022, la guerre est aux portes de l'Europe avec le conflit en Ukraine et à ce stade aucune issue favorable ne semble se dessiner. Désormais, c'est le

conflit en Iran qui menace de plonger l'UE dans une crise politique et économique encore plus profonde, et face à la stratégie du président américain Trump visant clairement à détruire le multilatéralisme, le risque de fragmentation de l'UE devient de plus en plus une réalité. Sur ce point également, les représentants syndicaux se sont penchés sur des pistes envisageables, en particulier sur la manière dont le mouvement syndical européen, mais surtout nos décideurs politiques, devraient agir.

«L'Europe ne peut renforcer sa compétitivité et son autonomie stratégique qu'en créant des emplois de qualité et en s'engageant en faveur d'une économie solide et durable, soutenue par des investissements ciblés dans les industries européennes.»

En premier lieu, l'Europe doit absolument renforcer son autonomie stratégique, notamment en renforçant ces industries et son modèle social. Pour l'instant, il semble toutefois que nos décideurs politiques fassent exactement le contraire. Les industries européennes continuent d'être délocalisées vers des pays tiers et le modèle social européen est attaqué de tous les côtés. Ainsi, des initiatives prévues par la Commission européenne, telles que le «28^e régime juridique», risquent d'affaiblir considérablement les droits des travailleurs et de renforcer la concurrence déloyale au sein des États membres. Il en va de même pour les tentatives de déréglementation poussées par la Commission européenne qui mettent en péril les droits des travailleurs, et ce au profit des entreprises. Au cours des dernières années, l'UE a pourtant réalisé des progrès notamment avec la directive plateforme, la directive sur la transparence des rémunérations entre hommes et femmes, la directive pour des salaires minimaux adéquats dans l'UE.

Cependant, ces avancées sont aujourd'hui remises en question par plusieurs organisations d'employeurs. Le mouvement syndical européen envoie un message clair à ce sujet et souligne que la voie actuellement empruntée par l'Europe n'est pas la bonne. L'Europe ne peut renforcer sa compétitivité et son autonomie stratégique qu'en créant des emplois de qualité et en s'engageant en faveur d'une économie solide et durable, soutenue par des investissements ciblés dans les industries européennes.

Dans ce contexte, l'*Industrial Accelerator Act* (IAA) récemment présenté par la Commission européenne et qui vise à stimuler la compétitivité industrielle de l'UE en promouvant le «Made in EU», est

certainement un pas dans la bonne direction, mais elle n'est pas suffisante. Là encore, des propositions concrètes sont nécessaires pour éviter que le *Made in Europe* ne devienne un simple *Made with Europe*. Lorsque l'on parle d'autonomie stratégique, on ne peut pas non plus ignorer la question de l'intelligence artificielle (IA). D'une part, il est urgent de réglementer l'utilisation de l'IA dans le monde du travail. D'autre part, l'UE doit également enfin trouver un moyen de réduire sa dépendance vis-à-vis des États-Unis en matière d'IA.

— Pour des services publics de qualité

Au cours d'un débat animé sur les services publics, les syndicats ont une nouvelle fois souligné l'impact considérable des politiques d'austérité sur les services publics dans toute l'Europe.

Les syndicats critiquent en particulier les coupes budgétaires et le manque d'investissements dans les services publics, qui sont en grande partie responsables de la détérioration de la qualité des services publics, du manque de personnel, de la dégradation des conditions de travail et du manque de formations de qualité pour les travailleurs dans ces services. Dans ce domaine également, il reste encore beaucoup à faire de la part de nos dirigeants politiques, qui doivent enfin prendre au sérieux l'importance de services publics de qualité s'ils veulent préserver le modèle social européen.

— Résolutions adoptées lors de la réunion

Enfin, plusieurs résolutions ont été adoptées lors de la réunion, notamment une résolution sur l'euro numérique et la nécessité de réduire la dépendance de l'Europe à l'égard des systèmes de paiement non européens, la déclaration de Nicosie, dans laquelle les syndicats exhortent les décideurs européens à prendre en compte les revendications des syndicats pour faire face aux défis actuels, l'adoption d'une déclaration sur l'importance de la représentation des jeunes dans le mouvement syndical ainsi qu'une résolution sur la défense de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

Les syndicats luxembourgeois étaient représentés au comité exécutif de la CES par Pitt Bach (membre du bureau exécutif de l'OGBL) et Katia Neves (chargée de mission au Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB). ■



↑ Véronique Eischen
Membre du bureau
exécutif



↑ Pitt Bach
Membre du bureau
exécutif

Solidarité syndicale européenne avec les salariés ukrainiens

L'OGBL pleinement engagé

L'OGBL a pris part, le 3 février 2026, à la réunion de coordination organisée par la Confédération européenne des syndicats (CES) consacrée au soutien aux organisations syndicales d'Ukraine, dans le contexte de la guerre d'agression menée par la Russie. Cette rencontre a permis de dresser un état des lieux des actions de solidarité syndicale en cours, d'identifier les besoins urgents et de renforcer la coordination entre syndicats européens.

Il faut dire qu'à côté des milliers de vies qui sont perdues, la guerre en Ukraine détruit aussi des droits, des services publics et des budgets sociaux. Les salariés et leurs familles sont les premières victimes de ce conflit qui par ailleurs nourrit l'inflation et l'austérité partout en Europe.

Depuis le début de la guerre, les syndicats ukrainiens sont confrontés à des défis majeurs, comme la destruction d'infrastructures syndicales, la perte massive d'emplois, et des atteintes aux libertés syndicales. Dans ce contexte, la CES et ses organisations membres, dont l'OGBL, réaffirment leur engagement sans faille en faveur de la défense des droits sociaux, syndicaux et humains en Ukraine.

Lors de la réunion du 3 février, les organisations syndicales ukrainiennes ont souligné que parallèlement à l'aide humanitaire, un axe central du soutien syndical européen concernant l'accompagnement juridique et politique face aux réformes du droit du travail actuellement discutées en Ukraine s'avère nécessaire. Plusieurs projets de loi soulèvent en effet de vives inquiétudes, notamment en matière de représentativité syndicale, de couverture des conventions collectives et de respect de la liberté syndicale. La CES, avec l'appui de ses organisations membres, travaille activement à formuler des amendements juridiques et à faire pression pour que ces réformes soient conformes aux normes sociales européennes et internationales.

Dans ce contexte, il faut souligner l'importance de l'économie ukrainienne dans la capacité de défense du pays. Pour être clair, l'Ukraine ne peut être défendue que si ses salariés sont respectés, consultés et impliqués dans les processus de décision.

Enfin, les participants à la réunion ont souligné l'importance stratégique de la phase de reconstruction à venir en Ukraine. Celle-ci devra impérativement placer le travail décent, la protection sociale et la négociation collective au cœur des politiques publiques et des investissements, notamment à travers des règles strictes en matière de marchés publics. Les syndicats doivent être pleinement associés à ce processus, tant au niveau national qu'euro-péen.

L'OGBL salue la décision de la CES d'organiser des réunions de coordination régulières afin de garantir une action syndicale européenne efficace, qui demeure un pilier fondamental de la démocratie et de la paix en Europe ■



L'OGBL dénonce le démantèlement du droit du travail en Argentine



L'OGBL exprime sa solidarité avec les travailleurs argentins et les syndicats qui les représentent face aux réformes ultra-libérales du président de la République d'Argentine, Javier Milei.

À l'instar de nombreuses autres confédérations syndicales européennes et des syndicats argentins, l'OGBL dénonce et rejette avec fermeté la dérégulation massive et éhontée du droit du travail entreprise actuellement en Argentine. Le gouvernement Milei souhaite clairement détricoter la législation encadrant le travail, qui protège les salariés argentins et qui a été conquise au cours des 50 dernières années à travers d'âpres luttes syndicales et le dialogue social.

Les syndicats argentins affirment que cette réforme de la loi du travail affaiblira les protections sociales en place depuis des décennies, notamment en réduisant les indemnités de licenciement, en restreignant le droit de grève, en facilitant pour les entreprises le licenciement des travailleurs et en allongeant la journée légale de travail de huit à douze heures. Le gouvernement Milei prévoit également le démantèlement de la négociation collective, ainsi

qu'une augmentation de la période d'essai dans un emploi de 3 à 8 mois.

Au Luxembourg, nous savons que la protection contre le licenciement abusif et la négociation collective constituent des piliers fondamentaux de tout État social régi par l'État de droit.

Sur la même longueur d'onde que les syndicats argentins, l'OGBL dénonce donc fermement la volonté de Javier Milei de faire reculer de 100 ans le droit du travail en Argentine, fragilisant ainsi la stabilité de l'emploi. L'OGBL soutient pleinement les travailleurs argentins qui se mobilisent actuellement contre cette réforme, qui va encore davantage creuser les inégalités et précariser les travailleurs.

Depuis les annonces du gouvernement Milei, des manifestations, des révoltes sociales et des grèves dans les hôpitaux, les transports publics, les ports et les écoles agitent l'Argentine du nord au sud. L'OGBL se solidarise pleinement avec tous ces mouvements qui contestent cette réforme ultralibérale du droit du travail en Argentine. ■



↑ Pitt Bach
Membre du bureau
exécutif



↑ José Luís Correia
Secrétaire central

conventions

LIDL

497 salariés

Syndicat Commerce, Garages et Horeca
(délégués OGBL: 4/7)

Durée de la CCT: 01.01.2026 – 31.12.2028

Rémunérations des salariés opérationnels: augmentations salariales régulières à partir de 6 ans d'ancienneté / passage au statut qualifié à partir de 10 ans d'ancienneté / revalorisations plus importantes tous les 5 ans, venant valoriser l'expérience professionnelle et la fidélité

Rémunérations des assistants: augmentations salariales régulières dès le début de carrière / progression continue pour une reconnaissance immédiate de l'engagement

Primes: la prime «chef caisse» est portée à 150 euros brut / le 13^e mois, qui reste lié à la présence (mécanisme de carence) est revalorisé progressivement jusqu'à 150 %, renforçant ainsi la reconnaissance du travail effectif

Chèques repas: introduction de tickets restaurant à hauteur de 6,80 euros

Congés: ajout de 3 jours de congé annuel supplémentaires (congé légal + 3 jours) / +1 jour de congé supplémentaire à partir de 25 ans d'ancienneté / +2 jours de congé supplémentaires à partir de 30 ans d'ancienneté

Divers: Introduction de la préretraite progressive



Dupont de Nemours

622 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 4/12)

Durée de la CCT: 01.01.2026 – 31.12.2028

Augmentation salariale: une augmentation moyenne a été définie, exprimée en pourcentage de la masse salariale, sur les 3 prochaines années, incluant un minimum garanti pour les ouvriers non postés

Primes: octroi de 3 primes uniques à l'ensemble du personnel conventionné, réparties sur les 3 années de validité de l'accord / introduction d'une prime d'ancienneté pour les salariés atteignant 10, 15, 20, 30 et 35 années de service / revalorisation de la prime exceptionnelle accordée à 25 années d'ancienneté / mise en place d'une prime de départ à la retraite



CONVENTIONS COLLECTIVES – CONVENTIONS COLLECTIVES – CONV

2500 salariés

Syndicat Service public OGBL / Landesverband

Après deux années de négociations intensives et une refonte complète du texte, l'OGBL et le LCGB ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de l'État. Et autant dire que la détermination par les syndicats a porté ses fruits. Face à un texte obsolète, les syndicats ont imposé le progrès, la modernité et davantage de justice.

Outre le maintien des acquis, qui sont pleinement maintenus, voici les avancées majeures obtenues par les syndicats:

Une grille salariale simplifiée et juste:

→ Fini le système complexe. Place à une structure claire, linéaire et transparente:

- Ancien Grade B à Nouveau Groupe A
- Ancien Grade C à Nouveau Groupe B
- Ancien Grade E à Nouveau Groupe C
- Ancien Grade D à Catégorie «Chauffeur Professionnel»

→ Garantie zéro perte: notre ligne rouge! Tout changement de grade ne pourra entraîner aucune perte de droits ou d'acquis. En cas de baisse temporaire, une prime de compensation sera automatiquement versée. Fin de l'arbitraire: Suppression des carrières primaires et de l'ancien système d'évaluation au profit d'une progression plus équitable.

Reconnaissance du travail engagé:

- Création d'une prime de risque (charges particulières) = 10 points indiciaires (231,57€).
- Création d'une prime de responsabilité = 10 points indiciaires (231,57€).
- Création d'une indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels

Sécurité: Le service d'astreinte reste inchangé et sécurisé.





Protéger l'emploi et garantir l'avenir de la sidérurgie

Dans la continuité de l'accord «LUX2025», le gouvernement, la direction d'ArcelorMittal, les syndicats OGBL et LCGB, accompagnés de la délégation du personnel, ont conclu un nouvel accord tripartite baptisé «LUX2029», à l'issue d'une négociation particulièrement complexe au vu des enjeux industriels et liés à l'emploi, engagée depuis le 1^{er} octobre 2025, dans un contexte sidérurgique, économique et géopolitique particulièrement difficile.

La sidérurgie européenne subit aujourd'hui une pression croissante liée à la concurrence internationale, au coût de l'énergie, aux surcapacités mondiales et aux transformations technologiques en cours. Dans ce contexte, l'OGBL et le LCGB ont dû faire face aux orientations du groupe ArcelorMittal à l'échelle mondiale et construire le meilleur compromis possible pour les salariés et pour l'avenir de la sidérurgie au Luxembourg.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des accords tripartites qui ont, depuis des décennies, accompagnés les mutations du secteur. Il vise à moderniser la sidérurgie luxembourgeoise tout en garantissant son maintien durable dans le pays. Dans un contexte de transformation des métiers, en particulier dans les fonctions supports, les syndicats ont veillé à préserver les compétences, l'expertise, les fonctions essentielles et les capacités de gouvernance au Luxembourg. L'ensemble des unités de production est maintenu et aucune diminution des capacités de production n'est prévue. L'accord confirme également la présence du groupe ArcelorMittal au Luxembourg, notamment avec son siège social au Kirchberg, dont le bâtiment K22 est actuellement en cours d'achèvement.

Cette logique de maintien s'appuie sur des investissements importants sur la période 2026-2029. ArcelorMittal annonce un niveau d'investissement compris entre 290,5 et 334,5 millions d'euros, dont 44 millions d'euros dédiés à la maintenance des installations. Ces investissements ne concernent pas uniquement la production, mais également la conformité réglementaire, les exigences environnementales, la modernisation des outils et les systèmes informatiques. Il ne s'agit donc pas uniquement d'un plan d'ajustement, mais bien d'un engagement industriel structurant pour les années à venir.

L'achèvement du projet «SteelUp» à Belval en est un élément clé. Le nouveau four électrique est en service, le dégazage est prévu pour juin 2026 et l'adaptation de la coulée continue pour décembre 2026. La livraison des premiers semis pour les rails du «Train A» est planifiée pour le deuxième trimestre 2027. Ce projet doit permettre de renforcer l'autonomie industrielle, améliorer la performance énergétique et développer de nouvelles capacités de production.

D'autres priorités viennent compléter cet ensemble: la mise en conformité des ponts roulants, essentielle pour la sécurité et les conditions de travail; le plan environnemental; le programme «IT FTB» pour moderniser les systèmes et renforcer la cybersécurité; ainsi que les évolutions logistiques visant à sécuriser les flux et améliorer l'efficacité industrielle. L'ensemble de ces éléments participe directement à la pérennité des sites luxembourgeois.

Le projet de modernisation du «Train 2» à Belval reste un enjeu central. Installation ancienne, elle doit évoluer pour rester compétitive. Le projet, actuellement à l'étude, représenterait un investissement de plusieurs centaines de millions d'euros et permettrait d'atteindre une capacité de production supérieure à 600 000 tonnes par an. Sa réalisation dépendra encore de validations internes et de soutiens publics, mais il est clairement déterminant pour l'avenir industriel à long terme. Il viendrait s'ajouter aux investissements déjà prévus dans l'accord, sous réserve de sa concrétisation. Dans ce cadre, les parties mettront tout en œuvre pour permettre la réalisation de cet investissement, indispensable pour l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise.

Cette transformation industrielle a naturellement des conséquences sur l'organisation du travail et les effectifs. L'accord part du constat avancé par l'entreprise d'un effectif excédentaire d'environ 300 salariés au Luxembourg par rapport aux besoins actuels et futurs. Ce niveau d'impact doit être pris avec sérieux.

Dans ce contexte, la pression portait principalement sur les services supports. C'est sur ce point que l'OGBL et le LCGB ont mené, avec le gouvernement, une négociation ferme afin de contenir ce volet à un maximum de 250 postes, sur un périmètre d'environ 1150 salariés concernés par l'étude initiale. Ce



résultat traduit concrètement le travail de négociation réalisé.

Il faut également rappeler que dans le cadre de l'accord «LUX2025», une réduction de plus de 200 personnes avait déjà été évoquée sans se concrétiser. Cela montre que ces évolutions doivent toujours être analysées avec prudence et que le cadre négocié reste déterminant.

Ces impacts s'inscrivent dans un contexte de transformation des métiers, lié notamment à la digitalisation, à l'automatisation et au développement de l'intelligence artificielle. C'est précisément pour cette raison que les syndicats ont exigé des garanties fortes, un encadrement strict et des dispositifs d'accompagnement solides.

Concrètement, aucun licenciement n'est prévu pour les salariés concernés par une suppression de poste. Une cellule de reclassement (CDR) sera mise en place afin de rechercher, pour chacun, une solution permettant le maintien dans l'emploi, avec une garantie de salaire. Des départs volontaires pourront exister, uniquement pour les salariés inscrits en CDR, selon des modalités encadrées et incitatives qui doivent encore être déterminées. Des mesures de mobilité, de formation et de reconversion viendront compléter ce dispositif.

La préretraite ajustement constitue également un levier important. Le dispositif sera ouvert au plus tard au 1^{er} avril 2027 et concernera les salariés nés entre 1965 et 1969. Pour en bénéficier, il faudra être âgé d'au moins 57 ans et justifier de cinq ans d'ancienneté continue. Le départ pourra intervenir à partir du mois suivant le 57^e anniversaire, sous réserve des conditions légales, et au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2030. Ce dispositif fera l'objet d'un suivi régulier. Les parties ont convenu de se revoir chaque année afin de réévaluer la situation économique et le niveau de la CDR, avec la possibilité d'étendre le dispositif à des années de naissance postérieures à 1969.

Dans ce contexte de transformation, la santé, la sécurité et le bien-être au travail doivent rester une priorité absolue. Cela concerne directement les conditions de travail, la pénibilité, l'ergonomie, le stress et l'ensemble des risques professionnels.

L'objectif zéro accident est réaffirmé, mais il doit se traduire concrètement sur le terrain: installations conformes, prévention des accidents graves, analyse des presque accidents, suivi des marches dégradées et respect du droit de retrait. La délégation du personnel devra pouvoir exercer pleinement son rôle sur ces sujets.

La formation, notamment via la «LPL Academy», ainsi que les outils digitaux, doivent également permettre de renforcer la culture de la sécurité, améliorer le suivi des situations à risque et assurer une meilleure réactivité.

La santé mentale et les risques psychosociaux sont également pris en compte dans l'accord. Dans un contexte de réorganisations, l'entreprise s'engage à renforcer la prévention, la formation et l'accompagnement, en lien avec le service de santé au travail et la délégation.

Les syndicats y seront particulièrement vigilants. Les résultats de la dernière enquête de la délégation montrent clairement une dégradation du bien-être au travail et une augmentation des risques psychosociaux. Ces constats doivent impérativement se traduire par des actions concrètes sur le terrain.

Enfin, la mise en œuvre de cet accord fera l'objet d'un suivi régulier associant les organisations syndicales, la délégation du personnel, la direction et les représentants de l'État. C'est dans le cadre de ce suivi que se jouera concrètement le respect des engagements pris, tant sur l'emploi que sur les investissements, les conditions de travail et l'accompagnement des salariés■

Lutte contre la sous-traitance abusive

L'OGBL aux côtés des syndicats européens à Strasbourg



↑ Manon Meiresonne
Secrétaire centrale



↑ Chrystelle Brassinne
Secrétaire centrale



↑ Sveinn Graas
Secrétaire central



↑ Hernani Gomes
Secrétaire central

Des centaines de travailleuses et de travailleurs, de militants syndicaux et de représentants venus de toute l'Europe se sont rassemblés le 10 février dernier devant le Parlement européen à Strasbourg à l'appel de trois grandes fédérations syndicales européennes: la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (EFBWW) et la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT). Comme l'année précédente, l'OGBL y était présent pour porter la voix des salariés et réaffirmer son engagement contre le dumping social et l'exploitation organisée à travers les chaînes de sous-traitance. Cette mobilisation n'avait rien de symbolique: elle s'inscrivait dans un moment politique clé, à la veille du vote sur un rapport visant à lutter contre les pratiques abusives de sous-traitance et d'intermédiation. Ce document relève toutefois d'une initiative propre au Parlement européen (INI) qui n'a pas, à ce stade, force de loi, mais qui vise à envoyer un signal politique clair à la Commission européenne afin qu'elle propose ultérieurement une directive concrète.

Depuis des années, les syndicats alertent sur les dérives liées à la multiplication des cascades de sous-traitance, particulièrement dans des secteurs comme la construction, les transports, la logistique, l'horeca, l'agro-alimentaire ou encore le gardiennage. Plus les chaînes sont longues, plus les responsabilités se diluent, plus les contrôles deviennent difficiles, et plus les travailleurs se retrouvent exposés à des abus: salaires impayés, temps de travail excessifs, non-respect des conventions collectives, conditions de santé et de sécurité dégradées, voire disparition pure et simple de l'employeur lorsque des droits sont réclamés.

Lors de cette manifestation, Sveinn Grass, secrétaire central de l'OGBL, est intervenu lors des prises de parole pour illustrer ces réalités par des exemples concrets issus du terrain. Il a notamment mis en lumière les effets particulièrement néfastes des contrats de sous-traitance abusifs dans le secteur du transport routier. À travers des cas vécus, il a expliqué comment des chauffeurs de camions, qui travaillent en principe au Luxembourg et y exercent leurs activités, se retrouvent en réalité employés par des entreprises établies à l'étranger, par le biais de montages contractuels abusifs. Ces pratiques

ont des conséquences lourdes pour les travailleurs concernés: salaires inférieurs aux standards luxembourgeois, conditions de travail dégradées, insécurité juridique, difficultés à faire valoir ses droits et à identifier l'employeur réellement responsable. Ces exemples ont rappelé avec force que la sous-traitance abusive n'est pas une abstraction juridique, mais une réalité humaine qui pèse directement sur la vie et la dignité des travailleurs.

Le débat et le vote intervenus au Parlement européen constituent une étape importante dans ce combat. La recommandation adoptée, sous la forme d'un rapport d'initiative non contraignant juridiquement, porte sur la lutte contre l'exploitation du travail par la sous-traitance et l'intermédiation de main-d'œuvre. Elle ne crée pas de droits nouveaux immédiats, mais fixe un cadre politique précis et formule des demandes explicites à l'attention de la Commission européenne.

Le Parlement reconnaît notamment que la multiplication des chaînes de sous-traitance constitue un facteur structurel d'exploitation. Le texte établit un lien clair entre sous-traitance en cascade, dumping social, contournement des conventions collectives, fraude sociale et difficultés d'accès à la justice pour les travailleurs. Il appelle également la Commission européenne à proposer une directive spécifique, estimant que les instruments existants sont insuffisants pour répondre aux abus observés sur le terrain, en particulier dans les chaînes transnationales.

La recommandation soutient le principe d'une limitation des chaînes de sous-traitance afin de mettre fin aux cascades interminables, ainsi que le renforcement de la responsabilité des donneurs d'ordre et des principales entreprises par des mécanismes de responsabilité solidaire. Elle insiste également sur l'encadrement des intermédiaires de main-d'œuvre, la transparence des relations contractuelles, l'identification claire de l'employeur réel et le respect du principe d'égalité de traitement entre travailleurs exerçant la même activité sur un même lieu de travail. Enfin, elle appelle à un renforcement des contrôles et de la coopération entre autorités nationales — condition indispensable à l'effectivité des règles sociales.

Si l'OGBL était présent à Strasbourg, c'est aussi parce que ces enjeux sont au cœur de son action syndi-



cale quotidienne. Défendre des règles européennes fortes, c'est aussi défendre les salariés au Luxembourg, éviter que certains modèles économiques reposent sur l'exploitation et l'externalisation abusive, et garantir que les droits sociaux ne soient pas sacrifiés au nom de la compétitivité. La mobilisation a rappelé une évidence trop souvent oubliée: sans pression syndicale et sans rapport de force collectif, aucune avancée sociale durable n'est possible. Le vote du Parlement européen constitue une étape, mais le combat continue pour que ces engagements politiques se traduisent rapidement par une véritable directive européenne contraignante, protégeant efficacement les travailleurs et mettant fin aux abus de la sous-traitance en cascade■

Journée d'action européenne à Bruxelles

Pour une politique industrielle sociale et des conventions collectives fortes

Les représentants des syndicats industriels européens ont envoyé le 5 février à Bruxelles un signal clair aux institutions européennes, à l'occasion de la journée d'action européenne organisée par IndustriAll Europe. L'objectif de cette journée d'action était de souligner la nécessité d'une politique industrielle active, sociale et axée sur l'emploi au niveau européen. Des représentants de l'OGBL ont participé à ces actions.

Dans un contexte de bouleversements industriels profonds — provoqués par la transition climatique, la digitalisation et la pression croissante de la concurrence internationale — les syndicats industriels demandent une politique industrielle qui garantisse l'emploi, préserve la création de valeur industrielle en Europe et accompagne le changement de manière sociale.

Autre point central de cette mobilisation: l'importance de fortes conventions collectives. La directive européenne relative aux salaires minimaux adéquats et la promotion des négociations collectives prévoit une couverture d'au moins 80%. Cet objectif est considéré comme une référence essentielle pour des salaires équitables, des conditions de travail stables et la cohésion sociale. Au Luxembourg, cet objectif n'est pas encore atteint. L'OGBL insiste sur le mandat clair qui est adressé aux politiques européenne et nationale: il faut promouvoir activement l'extension des conventions collectives et lever les obstacles existants.

C'est la raison pour laquelle, les représentants d'IndustriAll, venus de presque tous les pays de l'UE, se sont rendus aujourd'hui au Parlement européen pour échanger directement avec les députés et exposer les six revendications principales:

- Renforcement les négociations collectives comme meilleur moyen d'obtenir des salaires et des conditions de travail véritablement équitables;
- Instauration d'un droit à la formation continue pendant le temps de travail, dans le cadre d'une transition juste vers une économie verte et numérique;
- Régulation des chaînes de sous-traitance et des agences d'intérim;

→ Lutte contre l'épidémie de stress en Europe, notamment en appliquant le droit à la déconnexion;

→ Régulation du management algorithmique sur le lieu de travail, en s'appuyant sur le principe du contrôle humain;

→ Fin de la précarité de l'emploi en garantissant par la loi des contrats à durée indéterminée et des emplois à temps plein.

Avec cette mobilisation, les syndicats industriels européens réaffirment que compétitivité et responsabilité sociale sont indissociables. L'OGBL continuera de s'engager, aux niveaux national et européen, pour que la politique industrielle, de bonnes conditions salariales et de travail et le progrès social avancent main dans la main■



20^e
Anniversaire

Fête du Travail & des Cultures

→ neimënster, Lux-Grund

OGB•L
— LE SYNDICAT

ogbl.lu/1mai





Dossier #02.2026



Vive le 1^{er} mai

Cette année, la Fête du travail et des cultures revêt une dimension toute particulière. En célébrant ensemble ce 1^{er} mai à neimënster, nous marquons en effet 20 ans d'une tradition qui s'est imposée, au fil du temps, comme un rendez-vous incontournable dans la vie sociale, culturelle et syndicale de notre pays.

Depuis deux décennies, cette fête est bien plus qu'un simple événement. Elle est devenue une véritable institution, profondément ancrée dans le calendrier de la capitale, rassemblant chaque année des milliers de personnes issues de toutes les couches de la population, de toutes origines et de toutes nationalités.

Ce succès repose sur une idée simple mais essentielle: faire vivre, en un même lieu, ce qui constitue l'ADN du 1^{er} mai. Une journée qui conjugue engagement et convivialité, revendication et partage, solidarité et ouverture culturelle. Comme chaque année, nous vous proposons ainsi une véritable fête des travailleuses et des travailleurs, mêlant action syndicale et esprit festif.

Dans une ambiance conviviale et familiale, petits et grands pourront profiter d'un programme riche et varié: concerts, spectacles, animations pour enfants, expositions et découvertes culinaires. Autant de moments d'échanges et de rencontres qui font de cette journée un espace unique de dialogue, de diversité et de convivialité.

Le 1^{er} mai, c'est en effet aussi un moment privilégié pour prendre le temps de se retrouver, d'échanger et de réfléchir ensemble aux valeurs qui nous rassemblent. Dans un monde en constante évolution, il est essentiel de préserver et de faire vivre les principes de solidarité, de respect et de cohésion sociale.

Et la Fête du travail et des cultures offre précisément cet espace de rencontre et de dialogue, où chacune et chacun peut trouver sa place, partager ses expériences et s'ouvrir aux autres. Elle illustre, depuis 20 ans, la richesse de notre diversité et la force du lien social qui unit les travailleuses et les travailleurs.

C'est cette dimension profondément humaine qui fait la singularité de notre fête et qui continue, année après année, à rassembler un public toujours plus large.

Nora Back
Présidente de l'OGBL





Fête du Travail & des Cultures

→ neimënster, Lux-Grund

10:00 - 10:30	1	Accueil
10:30 - 12:00	2	Rassemblement & discours du 1 ^{er} mai de la présidente, Nora Back

Concerts

10:30 & 12:00	2	Chris Reitz
14:00 - 15:00	2	The4 Coverband
15:30 - 16:30	2	Zero Point Five
17:00 - 18:00	2	Dream Catcher

Entr'acte

13:30 - 16:30		Les Témoins de la Joie
---------------	--	------------------------

Animations

10:00 - 18:00	2	Photo Booth by Ugo
13:00 - 18:00		Maquillage pour enfants Sylvain Boucherat

Spectacles pour petit.e.s et grand.e.s

14:00 & 16:00	3	Cie Sons de toile – ZOU! Percussions corporelles
14:30 & 15:30	4	EITIS Magia – Por el momento
15:00	7	The Wizard family – spectacle de magie

Ateliers

13:00 - 18:00	6	Peinture Nelson Neves (Cap Vert)
13:00 - 18:00	6	Modelage artistique Anna Lobefaro, Wizard Family
13:00 - 18:00	1	Poterie Kingsley Ogwara (Niger)
14:00 - 18:00	6	Agamographe - images en mouvement Florence Hoffmann

Expositions

10:00 - 18:00	5	Lucien Wercollier
10:00 - 18:00	8	neimënster, près de mille ans d'histoire

Village Gastronomique

12:00 - 18:00	2	Venez déguster des plats du monde entier
---------------	---	--

Stands Info-Vente

12:00 - 18:00	1	OGBL, ANPI-Luxembourg, ASTM, Asti, Chambre des salariés, CPJPO, Département des immigrés & des travailleurs handicapés de l'OGBL, Editpress, FGIL, INCA-CGIL & Radio Latina
---------------	---	---



ogbl.lu/1mai

entrée
gratuite

Navette gratuite toutes
les 20 min
P&R Bouillon → Rocade
→ Plateau St. Esprit



PROGRAMME CULTUREL



© Sam Flammang

Chris Reitz **ALL REITZ RESERVED**

Concert

📍 **Parvis**

🕒 **10h30 & 12h00**

Prenez plusieurs mélodies de violon, superposez-les avec soin. Ajoutez quelques synthétiseurs et boîtes à rythmes. Mélangez bien. Incorporez de la réverbération et du délai. Assaisonnez d'improvisation selon votre goût. Fermez les yeux et appréciez. Et même si cela ressemble à la recette du son d'All Reitz Reserved, vous n'obtiendrez jamais deux fois le même résultat.

Dans son dernier opus, Chris Reitz explore un nombre restreint d'instruments. La transition entre l'univers numérique des ordinateurs et des contrôleurs et les machines organiques et les éléments sonores aboutit à la sortie de «Refractions» en novembre 2020. Chris utilise le violon électrique comme moyen d'expression émotionnelle, tout en enrichissant ses performances live d'éléments interactifs tels que des synthétiseurs, des boîtes à rythmes et des pédales d'effets.

Les influences de Chris puisent leur inspiration dans les racines de la musique ambient et électronique, ainsi que dans le trip-hop et la *deep house* des années 90. Passionné par les paysages sonores oniriques et colorés, il utilise des textures et des ambiances du monde réel pour conférer à ses œuvres une dimension picturale, combinant avec brio sons synthétiques et organiques. Convaincu que la musique live doit pouvoir respirer, s'épanouir et évoluer, Chris fait de l'improvisation un élément clé de ses performances, lui permettant d'interagir et de créer un lien avec son public.

La chose publique **Les Témoins de la joie**

Entr'acte

📍 **En déambulation**

🕒 **13h30 & 15h & 16h30**

Avec les Témoins vous garderez votre joie en éveil.

Ils récoltent, rendent et répandent le bonheur en retranscrivant en musique les mots des passants d'hier et d'aujourd'hui. Attention musiques énergiques et envoûtantes!





Cie Sons de toile – ZOU! Percussions corporelles

Spectacle musical

📍 Salle Krieps

🕒 14h & 16h00

A deux et à mains nues, avec humour, simplicité et beaucoup de générosité, les deux acolytes installent en un clin d'œil un dialogue sonore unique et organique entre eux et le public. Ils composent en direct et dans l'instant pour quelques dizaines de bouches, de paires d'yeux et quelques centaines de doigts de pieds et de mains.

Jouer de la musique avec leur corps et ceux des autres, c'est pour eux la façon la plus directe, le chemin le plus court et le plus évident pour partager un moment unique avec tout le monde et chacun à la fois, modelé par l'humeur et la rumeur ambiante.

Un spectacle musical tout public tout terrain!

Avec le soutien de l'IDDAC, l'Espace culturel Treulon – Bruges(33) et le centre culturel Bleu Pluriel – Tregueux (22).

La Cie Sons de Toile est soutenue par la commune de Sigalens, le Département de la Gironde et la Région Nouvelle Aquitaine.

Coverband The4

Concert

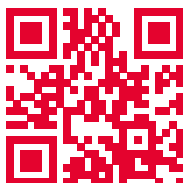
📍 Parvis

🕒 14h00

Le groupe propose un répertoire varié et multilingue couvrant les années 70, 80, 90 et 2000, mêlant rock et pop, le tout servi par une magnifique énergie communicative.

Line up: Bree (chanteuse), Serge (chanteur), Massimo (claviers) et Romy (guitare et chant).

**Entrée
& navette
gratuite**



© lestudio de jielbe



© Roy te lintelo



EITIS Magia *Por el momento*

Spectacle

📍 Salle Ensch

🕒 14h30 & 15h30

«Por el momento» est un spectacle solo sans paroles mêlant magie visuelle, manipulation d'objets, acrobaties aériennes et théâtre physique.

Cartes volantes, boutons qui disparaissent, mouchoirs aux couleurs changeantes, balles transformables et chapeaux voyageurs se déploient de mille façons extravagantes.

Un spectacle ludique, coloré et authentique où la force et l'impact de la magie, la tension et le vertige extraordinaire des acrobaties et de la jonglerie se conjuguent à la complicité du théâtre physique et du clown. Ce langage simple et créatif stimule constamment l'imagination du public, suscitant étonnement, mystère et rires chez les spectateurs de tous âges.

Zero Point Five

Concert

📍 Parvis

🕒 15h30

Le groupe Zero Point Five est sans doute familier à beaucoup grâce à sa forte présence sur les ondes des radios luxembourgeoises, ses prestations dans des festivals de musique et, plus récemment, son impressionnante deuxième place au Concours de la chanson luxembourgeoise 2025, qualificatif pour l'Eurovision.

Le groupe mêle des éléments de country, de folk et de pop, avec un son distinctif mis en valeur par les violons, les banjos et les guitares, leur conférant une authentique âme country.

Ce qui a commencé comme un duo folk lycéen en 2009 est depuis devenu un groupe de cinq musiciens qui tournent à travers l'Europe et les États-Unis, captivant le public avec des chansons envoûtantes et son énergie communicative sur scène.





Dream Catcher

Concert

📍 **PARVIS**

🕒 **17h00**

Dream Catcher suscite l'enthousiasme du public depuis plus de 25 ans avec de formidables concerts aux quatre coins du monde, du Canada aux États-Unis, en passant par le Japon, Singapour et l'Europe. Les «capteurs de rêves» se composent du charismatique leader John Rech, accompagné de la virtuosité du guitariste Christof Brill, des mélodies sauvages de Wolfgang Wehner au violon, d'Eric Falchero à l'accordéon et au piano, du groove solide de Claude Zeimes à la basse et de Rainer Dettling à la batterie. Un mélange haut en couleur et varié de leurs racines luxembourgeoises, associé à du folk celtique, de la chanson française et de la pop entraînante. Ces musiciens hors pair prennent d'emblée votre cœur d'assaut et vous emmènent dans un voyage musical mouvementé. Le groupe Dream Catcher est à l'image de son pays d'origine: multilingue et cosmopolite.

En 1998, le premier EP *Happy In my Treehouse* est sorti et est rapidement devenu un classique des stations de radio au Luxembourg. Le morceau «Deng Hand», composé et publié en 2003 dans le cadre d'une campagne de lutte contre la leucémie, est devenu un autre grand succès de ce charmant groupe. En 2023, la chanson fera l'objet d'une réinterprétation musicale à l'occasion du 20^e anniversaire du Télévie, produite par le brillant pianiste et compositeur Augustin Charnet.

The Wizard Family

Spectacle de magie

📍 **Salle Edmond Dune**

🕒 **15h00**

Un show moderne, dynamique et entièrement interactif qui fait briller les yeux des enfants et surprend aussi les adultes.

The Wizard Family enchaîne des tours étonnants, rythmés et participatifs dans une ambiance pleine d'énergie et de bonne humeur. Les enfants deviennent régulièrement complices de la magie, et parfois même les parents se retrouvent pris au jeu.

Des objets disparaissent sous les yeux du public... pour réapparaître dans des endroits étranges et totalement inattendus. À certains moments, des pensées semblent être devinées, ajoutant une touche de mystère et d'émerveillement.

Un moment de pur divertissement, vivant et captivant, où la magie se partage et où l'impossible devient possible.





neimënster, près de mille ans d'histoire

Une exposition pour découvrir le passé de nos murs

📍 Escalier baroque et couloirs

🕒 10h00 – 18h00

L'exposition de reproductions picturales et photographiques retrace l'histoire de neimënster: de la fondation d'une première abbaye – aujourd'hui disparue – d'Altmünster en 1083 jusqu'à la transformation des lieux en Centre Culturel de Rencontre, inauguré en 2004. D'abord monastère, puis prison, hôpital militaire et à nouveau centre carcéral, le récit des murs de neimënster est fortement lié à l'histoire de Luxembourg. En trois parties, cette exposition aborde dans un premier temps le passé du site, puis le temps de la prison grâce à des photographies des années 1970 et 1980. Enfin, la dernière partie propose des situations architecturales d'espaces de neimënster avant et après les travaux de restauration réalisés entre 1990 et 2004.

Lucien Wercollier

Sculptures | Exposition permanente

📍 Espace Lucien Wercollier

🕒 10h00 – 18h00

Pierre, bronze, marbre, albâtre, verre, l'œuvre de Lucien Wercollier est inscrite dans ces matériaux divers que, tour à tour, il découvre et ne quittera plus. Une œuvre à (re)découvrir dans l'espace dédié au sculpteur, où la collection privée de la famille Wercollier est réinstallée à travers une scénographie spécialement conçue pour le lieu. Bien que les sculptures de Lucien Wercollier sont présentes au sein de nombreuses collections, publiques et privées, au Luxembourg comme à l'étranger (Musée d'Art Moderne de Paris, Israel Museum de Jérusalem, Musée Olympique de Lausanne, Olympic Sculptures Parc de Séoul, Palais de l'Europe à Strasbourg...), cette exposition permanente est le seul ensemble qui documente la vie et l'œuvre de l'un des grands artistes du XX^e siècle. Visites guidées régulières, à découvrir sur notre site internet.



PLAN



neimënster

28 Rue Münster L-2160 Luxembourg-ville

ogbl.lu/1mai

1

Agora Marcel Jullian

- Atelier poterie / Workshop Töpfern

2

Parvis

- Chris Reitz
- The4 Coverband
- Zero Point Five
- Dream Catcher

3

Salle Robert Krieps

- ZOU

4

Salle José Ensch

- Por el momento

5

Espace Lucien Wercollier

- Exposition / Ausstellung: Lucien Wercollier

6

Cloître

- Ateliers / Workshops

7

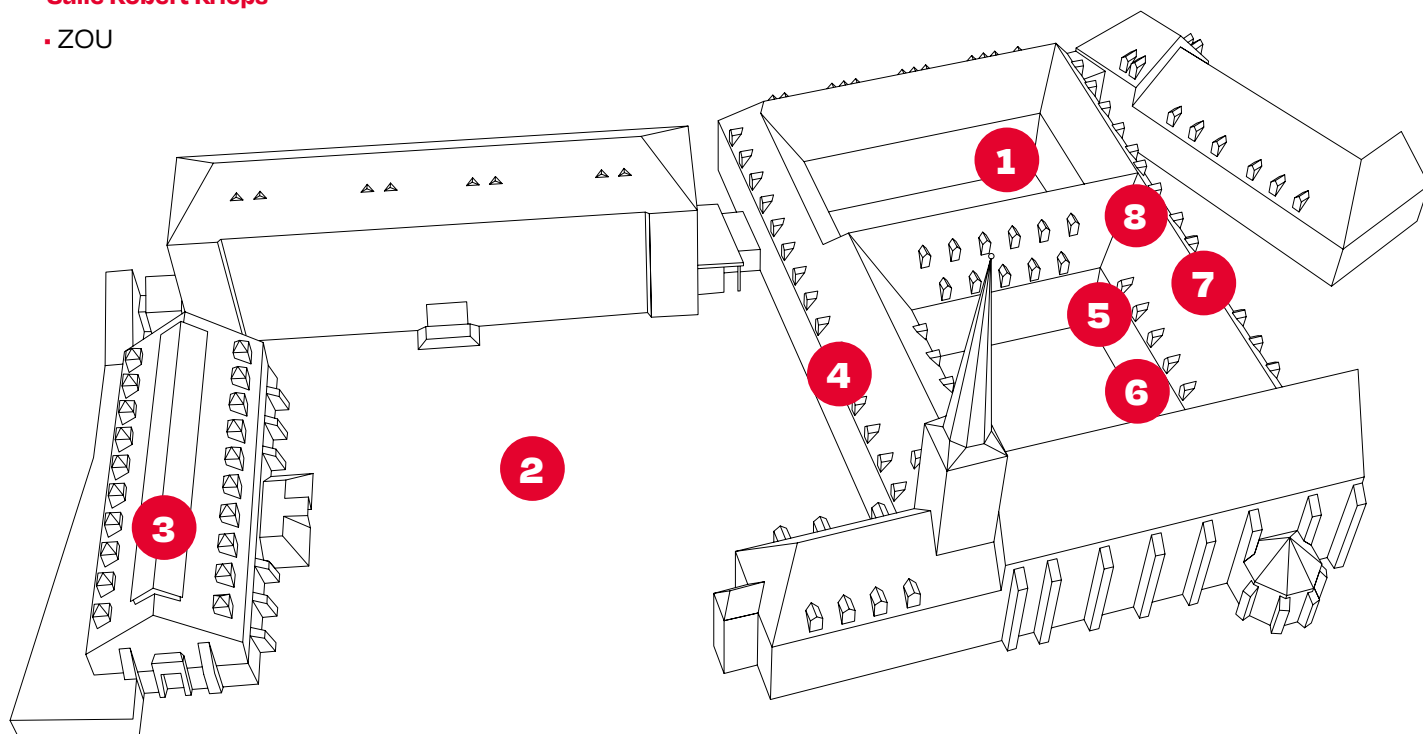
Salle Edmond Dune

- Spectacle de magie / Zaubershow: The Wizard family

8

Escalier baroque & couloirs

- Exposition: «neimënster, près de mille ans d'histoire» / Ausstellung: „neimënster – fast tausend Jahre Geschichte“



OUT OF THE CROWD

Over 20 years of independent music festival

A PLACE TO BURY STRANGERS

DITZ (UK)

CRACK CLOUD (CAN) **L.A. WITCH** (USA)

ULRIKA SPACEK (UK) **GANS** (UK)

SLOW CRUSH (B) **MEULE** (F)

KOWLOON WALLED CITY (USA)

HYPER GAL (JP) **SUNNY GLOOM** (L)

FULVOUS (L)

25.04.26

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



**Entrée
& navette
gratuite**





Ce n'est pas juste une carte.

**C'est ton pouvoir
de changer les choses !**

OGBL



Plus d'infos & inscription :
ogbl.lu/welcome

OGBL
— LE SYNDICAT

Pour des toilettes à chaque terminus

L'accès aux toilettes sur le lieu de travail est en principe un droit qui devrait s'appliquer à tout le monde, y compris aux conductrices et conducteurs de bus. Or, sur nombre de terminus à travers le pays, on déplore toujours une absence totale de sanitaires. Une situation totalement inacceptable en 2026 au Luxembourg.

C'est dans ce contexte que les syndicats Transport sur Route, Service public et Chemins de Fer de l'OGBL ont organisé le 5 mars dernier au Kirchberg, juste en face du ministère de la Mobilité, une action de protestation, pour réclamer que chaque terminus dispose enfin de toilettes fonctionnelles, propres et accessibles à toutes les conductrices et tous les conducteurs de bus.

La date choisie pour ce piquet n'était pas non plus totalement innocente. En effet, à quelques jours de la Journée internationale des femmes, l'OGBL souhaitait également attirer l'attention sur le fait que de plus en plus de femmes choisissent la profession de conductrice de bus et que celles-ci n'ont donc aucun accès à des installations sanitaires pendant leur journée de travail — ce qui les affecte tout particulièrement.



Cette situation est indigne pour un pays qui ambitionne d'être une référence européenne en matière de mobilité et de qualité de service public.

De plus, restreindre ou compliquer l'accès aux sanitaires ne relève pas d'un simple inconfort. Cette situation peut également entraîner des conséquences graves, telles que des troubles urinaires et digestifs, un stress accru, une détérioration des conditions d'hygiène et des risques psychosociaux supplémentaires.

Assez, c'est assez! Les communes et le gouvernement doivent enfin agir!



Une mesure juste et nécessaire depuis longtemps

Augmentation des indemnités des apprentis



L'augmentation annoncée par le gouvernement des indemnités versées aux apprentis et leur indexation sur l'évolution du salaire social minimum constituent une avancée importante et attendue depuis longtemps pour la formation professionnelle au Luxembourg. L'introduction d'une prime visant à reconnaître l'engagement des tuteurs et tutrices en entreprise est également à saluer explicitement.

Le SEW/OGBL et l'AMELUX/OGBL partagent l'avis de la CSL selon lequel ces mesures peuvent renforcer durablement l'attractivité de la formation professionnelle et artisanale. Elles constituent une première étape concrète pour tenir compte de la réalité: une formation qualifiante dans l'artisanat ne peut être attractive que si le travail est également rémunérateur.

Cette décision répond par ailleurs aux revendications de longue date des syndicats en faveur d'une harmonisation et d'une augmentation sensible des indemnités des apprentis. Depuis des années, le SEW/OGBL et l'AMELUX/OGBL soulignent que des indemnités basses et disparates constituent un obstacle central dans le choix d'une formation professionnelle. Le fait que le ministre de l'Éducation

nationale, Claude Meisch, semble désormais avoir pris conscience de cette réalité est un signal positif.

Il est toutefois clair que la revalorisation financière ne suffit pas à elle seule. Pour que la formation professionnelle soit durablement renforcée et reconnue comme une option éducative et professionnelle à part entière, des réformes structurelles supplémentaires sont nécessaires.

Celles-ci doivent notamment inclure:

- Une orientation ciblée et contraignante des élèves seulement à partir de la 4^e, afin que la «formation professionnelle» ne soit pas perçue comme une solution de repli à la fin du cycle inférieur de l'enseignement secondaire, mais comme un choix conscient, équivalent et porteur d'avenir au sein du système éducatif.
- Un allongement de la durée de la formation professionnelle d'une année supplémentaire, afin d'approfondir les compétences techniques et générales et de revaloriser substantiellement le diplôme obtenu.
- Une reconnaissance claire et cohérente des



Echange constructif avec le ministre

du Travail sur la revalorisation de l'artisanat

Une délégation de l'AMELUX (Association des maîtres d'enseignement du Luxembourg), accompagnée par le secrétaire central du SEW/OGBL, Frédéric Krier, avait déjà rencontré fin janvier le nouveau ministre du Travail Marc Spautz pour un échange de vues sur la revalorisation de l'artisanat et le lien entre l'apprentissage, l'orientation professionnelle et les évolutions sur le marché de l'emploi.

L'échange avait notamment porté sur l'inclusion du secteur de l'artisanat parmi les mesures prévues dans la stratégie du gouvernement dans le cadre de «l'attraction, de la rétention et du développement de talents». Dans cette optique, l'AMELUX et le SEW/OGBL se sont prononcés en faveur d'une démarche cohérente, qui vise à revaloriser les métiers de l'artisanat, incitant les jeunes à s'orienter également vers ces métiers, à renforcer les compétences dans ces domaines et à rendre les carrières dans l'artisanat plus attractives, afin d'agir concrètement contre la pénurie croissante de main-d'œuvre dans ce secteur■

diplômes dans le cadre national des qualifications, en particulier dans le but de classer systématiquement les diplômes professionnels aux niveaux 5 et 6. Seule cette mesure permettra d'assurer une réelle continuité (obtention du brevet de maîtrise au niveau bachelor), l'accès à des études supérieures et des perspectives professionnelles à long terme.

Ces revendications ont déjà été clairement formulées par le SEW/OGBL et l'AMELUX/OGBL dans des prises de position antérieures. Les mesures annoncées montrent qu'il existe une marge de manœuvre politique lorsque la volonté politique est présente.

Par ailleurs, ces réformes doivent être complétées par des mesures d'accompagnement en matière de politique sociale et du travail, notamment:

→ Une promotion légale des conventions collectives sectorielles, visant à augmenter la couverture des conventions collectives pour la période post-formation, afin d'éviter que les travailleurs qualifiés ne quittent immédiatement les entreprises privées pour des emplois publics ou communaux en raison de conditions de travail et de rémunération moins avantageuses.

→ Une réforme fondamentale du financement de la formation: les entreprises doivent assumer leurs responsabilités en fonction de leur taille et de leur capacité économique, car elles en tirent des avantages. La qualification des travailleurs représente un atout économique, et la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail réduit les dépenses sociales liées au chômage. La collecte d'une telle taxe de formation serait gérée par un fonds tripartite.

Le SEW/OGBL et l'AMELUX/OGBL s'attendent donc à ce que la réforme actuelle ne soit pas considérée comme un point final, mais comme le début d'une revalorisation globale et cohérente de la formation professionnelle. Une formation artisanale forte, attractive et socialement reconnue est dans l'intérêt des jeunes, des entreprises et de la société tout entière. La voie empruntée est la bonne — il s'agit désormais de la poursuivre avec détermination et cohérence, dans le dialogue avec les partenaires sociaux et tous les acteurs de la formation professionnelle■

La Ville de Dudelange et l'OGBL signent une Charte de coopération et de qualité du service public

Dans le cadre du renforcement du dialogue social au sein de l'administration communale de Dudelange, la Ville de Dudelange et l'OGBL ont ratifié le 12 février dernier une Charte de coopération et de qualité du service public.

Les principes fondamentaux de cette charte consacrent la collaboration entre les partenaires pour garantir un bon fonctionnement des services communaux, la promotion du respect mutuel et le soutien du dialogue social.

Reconnaissance du rôle des délégations du personnel

Les signataires réaffirment en particulier le droit d'initiative de la délégation du personnel sur les questions relevant de ses attributions légales ainsi que la garantie que ladite délégation puisse exercer ses missions en toute indépendance, comme le prévoit le Code du travail luxembourgeois et le statut des fonctionnaires et employés communaux.

Concernant le Règlement d'Ordre Intérieur (article 3), celui-ci intègre la promotion «d'un environnement de travail garantissant la santé, la sécurité et le bien-être des agents communaux» tout comme «la prévention du harcèlement sur le lieu de travail».

Respect du droit à la déconnexion

Dans l'article 4 de la charte de coopération, les signataires s'engagent ensuite à mettre en place une procédure interne, en codécision avec les délégations du personnel, destinée à encadrer et à agir de manière préventive sur les dangers de l'hyperconnexion, mettant en avant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Cette charte est conclue pour une durée de 5 ans, renouvelable par reconduction tacite■



Secteur public

Les inégalités salariales doivent enfin cesser

À travail égal, salaire égal. À conditions égales, droits égaux. Pour l'OGBL et le LCGB, ce principe fondamental n'est ni optionnel, ni négociable. Pourtant, en 2026, force est de constater que des inégalités profondes et structurelles continuent de gangrener le secteur public au Luxembourg.

Entre salariés de l'État, des communes et des établissements publics, des différences de traitement persistent alors que les missions, les responsabilités et les exigences professionnelles sont pourtant tout à fait comparables. Cette situation est injuste, socialement inacceptable et politiquement irresponsable.

Pour l'OGBL et le LCGB, il est plus que temps d'y mettre un terme. C'est la raison pour laquelle les deux syndicats ont entamé en février une campagne visant à y remédier. L'OGBL et le LCGB ont ainsi commencé et vont continuer à rencontrer dans les prochaines semaines les responsables politiques, aussi bien nationaux que communaux, pour leur exposer la situation et leur faire part de leurs revendications.

Pour une seule valeur du point indiciaire — Pour la fin de la discrimination salariale

Comment peut-on accepter en effet que les communes et certaines institutions publiques n'appliquent toujours pas la valeur haute du point indiciaire («*héije Punktwert*»)? Pourquoi maintenir artificiellement une différence pourtant injustifiable entre une valeur «*héich*» et une valeur «*kleng*» du point indiciaire?

Le maintien de ces deux valeurs constitue une discrimination salariale organisée. Il fracture le secteur public, met les salariés en concurrence et crée des inégalités alors que les missions exercées sont équivalentes.

L'OGBL et le LCGB revendiquent dans ce contexte clairement et sans ambiguïté:

→ une seule et unique valeur du point indiciaire («*héije*») pour l'ensemble du secteur public,

→ la fin immédiate de toute distinction salariale entre salariés selon leur employeur public.

Pour le respect de l'expérience — Stop au mépris des carrières!

Comment peut-on justifier ensuite que les salariés de l'État ne puissent voir leur ancienneté reconnue que jusqu'à un maximum de 12 ans, alors qu'un employé communal peut quant à lui continuer d'évoluer dans sa carrière et même être fonctionnarisé à partir de 10 ans d'ancienneté?

Aujourd'hui, le temps passé au service de la Couronne, de l'État, d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public n'est comptabilisé que partiellement, même lorsque la carrière et l'expérience dépassent largement ce plafond arbitraire et injuste.

Limiter la reconnaissance de l'expérience professionnelle revient à nier des décennies d'engagement, de compétences et de savoir-faire.

L'injustice est encore plus criante lorsque, dans certaines communes, des conventions collectives reconnaissent 100 % de l'expérience professionnelle pour des salariés nouvellement engagés, tandis que des collègues présents depuis de nombreuses années continuent à être pénalisés.

Comment accepter que l'expérience des nouveaux soit reconnue pleinement, tandis que celle des anciens est méprisée?

Ce système crée des écarts salariaux inacceptables, divise les équipes et détruit la cohésion au sein du secteur public.

L'OGBL et le LCGB exigent ainsi:

→ la reconnaissance intégrale (100 %) de l'expérience professionnelle pour toutes et tous,

→ l'égalité de traitement, indépendamment de la date d'entrée en service ou de l'employeur public.

Pour un secteur public juste, transparent et respectueux — Des actes, pas des promesses!

Face à ces inégalités persistantes, l'OGBL et le LCGB refusent toute politique qui se réduirait à des demi-mesures ou à des discours creux et s'engagent résolument pour la transparence salariale, l'égalité réelle des droits et des conditions de travail, ainsi que le respect de chaque salarié du secteur public, quelle que soit son administration ou sa commune. ■



↑ Alain Rolling
Secrétaire central



↑ Marvin Bormann
Secrétaire central
adjoint

Secteur financier

La place financière luxembourgeoise sous pression, la qualité du travail en question



↑ Angélique Lazzara
Secrétaire centrale



↑ Nassima Berkouchi
Secrétaire centrale
adjointe

La place financière luxembourgeoise continue d'afficher une image de stabilité, d'attractivité et de performance. Les indicateurs macroéconomiques demeurent solides, l'emploi résiste et le secteur financier reste l'un des piliers centraux de l'économie nationale.

Mais derrière cette façade rassurante, un autre indicateur se dégrade progressivement: la qualité du travail.

Les dernières données du *Quality of Work Index* Luxembourg, publié par la Chambre des salariés (CSL), en collaboration avec l'Université du Luxembourg, mettent en évidence une intensification du travail et une détérioration du bien-être des salariés. Une évolution qui concerne directement le secteur financier, en pleine transformation structurelle.

Un stress en forte progression

Les chiffres sont éloquentes. Selon l'édition 2025 du *Quality of Work Index*:

- 36 % des salariés présentent un risque moyen ou élevé de burn-out (contre 16 % il y a encore dix ans)
- plus de 30 % souffrent de troubles du sommeil
- un salarié sur quatre fait état d'un bien-être émotionnel dégradé
- 7 % déclarent avoir déjà eu des pensées suicidaires

Déjà en 2024, 51 % des salariés déclaraient un stress mental élevé.

Dans les colonnes de RTL Today en février 2025, Nora Back, présidente de l'OGBL et de la CSL, résumait la situation sans détour: «People are increasingly falling ill, both physically and psychologically.»

La dégradation des relations professionnelles, l'intensification des tâches et l'érosion des ressources positives au travail (autonomie, reconnaissance, coopération) forment un cocktail préoccupant.

La finance particulièrement exposée

Si le *Quality of Work Index* ne détaille pas systématiquement tous les secteurs, des analyses spécialisées indiquent qu'environ 30 % des salariés de la finance et des assurances déclarent une baisse de satisfaction au travail depuis 2021.

Or, le secteur financier est aujourd'hui soumis à une transformation permanente:

- digitalisation accélérée
- automatisation de certaines fonctions
- pression réglementaire croissante
- exigences accrues en matière de conformité et de gestion des risques
- réorganisations et fusions d'équipes successives
- recherche continue de rentabilité

Le changement n'est plus exceptionnel: il est devenu structurel.

Dans ce contexte, les salariés évoquent une surcharge chronique, une perte de repères professionnels et une difficulté croissante à se projeter dans l'avenir. La performance sous contrainte permanente a un coût humain.

Une dynamique qui dépasse le Luxembourg

Le phénomène n'est pas isolé. En mars 2024, le Financial Times révélait qu'une enquête interne à la Banque centrale européenne montrait que près de 40 % de son personnel estimait être exposé à un risque de burn-out.

Insomnies, migraines, fatigue chronique: les symptômes décrits témoignent d'une pression croissante dans les institutions financières européennes.

Les données d'Eurofound issues de l'European Working Conditions Survey confirment cette tendance: environ 20 % des travailleurs européens déclarent un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée, souvent corrélé à l'intensification des exigences professionnelles et à une réduction de l'autonomie. La finance luxembourgeoise s'inscrit donc dans une dynamique plus large d'intensification du travail.

Des conséquences concrètes sur le terrain

Au Luxembourg, le burn-out n'est pas automatiquement reconnu comme maladie professionnelle, sauf si un lien direct avec les conditions de travail est établi. Le Code du travail impose néanmoins à l'employeur une obligation générale de sécurité et de prévention des risques psychosociaux.

Sur le terrain, les représentants syndicaux du secteur financier observent:

- une hausse des arrêts maladie de longue durée liés à l'épuisement
- un présentéisme important (salariés continuant à travailler malgré une santé fragilisée)
- une progression des demandes de reclassement interne pour raisons médicales
- une multiplication des situations de conflits et de harcèlement

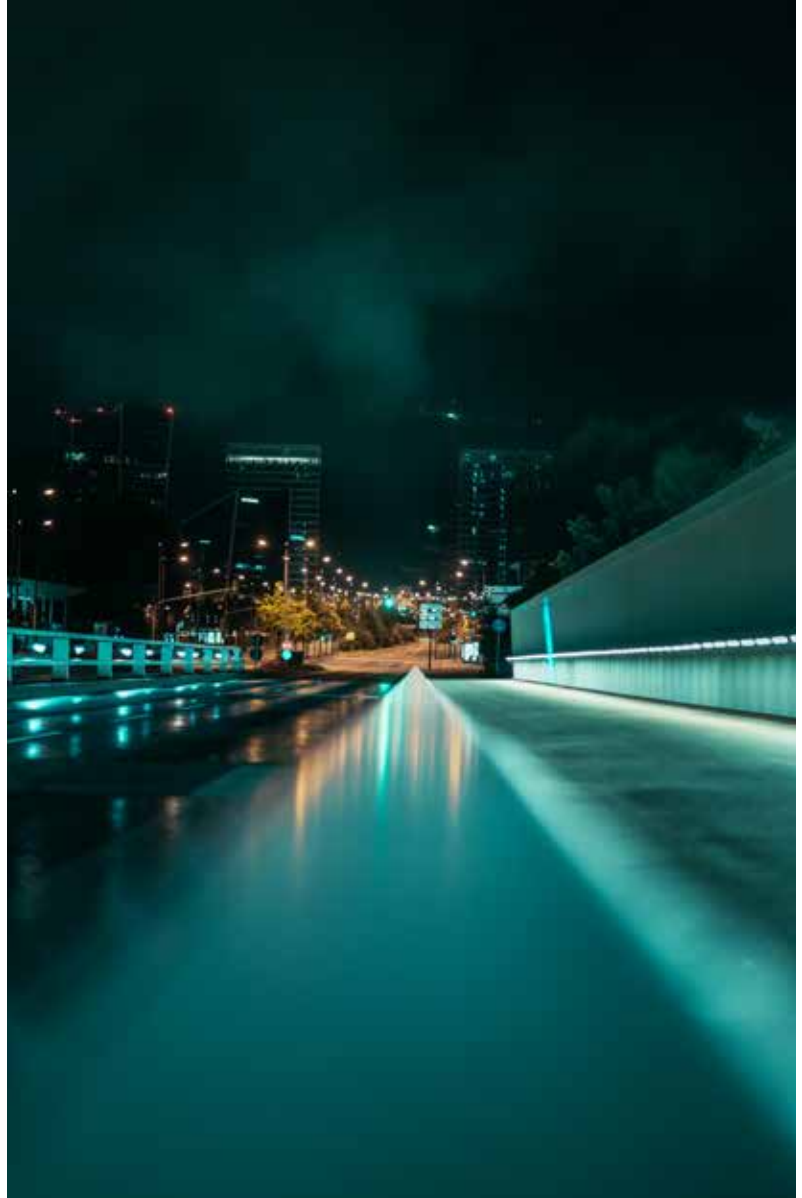
Ces situations, autrefois ponctuelles, deviennent récurrentes.

Un enjeu stratégique pour la place financière

La question dépasse désormais le simple cadre social. Dans un environnement où la compétitivité repose sur l'expertise, la conformité réglementaire et la confiance, l'usure psychologique des équipes constitue un risque opérationnel tangible. La gestion du capital humain devient un enjeu stratégique: rétention des talents, réputation employeur, continuité des activités.

Une place financière solide ne repose pas uniquement sur ses résultats économiques. Elle repose aussi sur la stabilité de ses équipes et sur la qualité du travail.

La transformation du secteur est nécessaire. L'innovation, la digitalisation et l'adaptation réglementaire sont incontournables. Mais lorsque les restructurations s'enchaînent sans visibilité suffisante pour les salariés et sans attention renforcée aux conditions de travail, la fragilisation devient structurelle.



Compétitivité et qualité du travail: un équilibre à reconstruire

Longtemps perçue comme un secteur protégé et privilégié, la finance luxembourgeoise entre dans une phase où la qualité du travail devient un indicateur stratégique à part entière.

La question suivante est désormais centrale:

La compétitivité du Luxembourg peut-elle rester durable si elle s'appuie sur une intensification permanente du travail?

Défendre la qualité du travail n'est pas un frein au développement de la place financière. C'est une condition de sa pérennité.

Reste à savoir si cet enjeu sera pleinement intégré dans les stratégies de gouvernance... ou s'il continuera à progresser en silence, derrière les bons chiffres de la performance économique■



↑ Tolérance zéro pour la violence à l'école

Comme l'a révélé une réponse du ministre de l'Education nationale à une question parlementaire, il y a eu au cours de la dernière année scolaire au total 312 exclusions d'élèves dans les lycées luxembourgeois. Le SEW/OGBL déplore toutefois le fait qu'on ignore combien d'entre elles sont imputables à des comportements violents, car les incidents violents ne font pas, à ce jour, l'objet d'un recensement statistique systématique.

Le SEW/OGBL s'inquiète par ailleurs du taux élevé de décisions de la Commission de recours interne au ministère, qui sont venus annuler des exclusions. Au cours de l'année scolaire en cours, 50% des exclusions contestées ont ainsi été annulées, contre 22,7% l'année scolaire précédente et même 40,9% pour l'année scolaire 2023/24. Le SEW/OGBL a connaissance de plusieurs cas dans lesquels des exclusions prononcées pour cause de violence ont été annulées a posteriori.

De telles décisions donnent l'impression que la protection des auteurs est privilégiée par rapport à celle des victimes – en particulier lorsque les auteurs peuvent se faire assister par un avocat.

Le SEW/OGBL réclame une politique claire de tolérance zéro envers la violence à l'école, ainsi que des mesures concrètes pour mieux protéger les victimes, soutenir les enseignants, recenser les cas et lutter systématiquement contre les incidents violents■



↑ **Perquisitions chez EFG Bank** Des perquisitions ont été menées le 24 février dans les locaux de l'EFG Bank (Luxembourg) S.A. dans le cadre d'une enquête préliminaire ouverte pour des faits présumés de blanchiment et d'éventuels manquements à la législation relative à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LBC/FT). Selon les informations rendues publiques, l'enquête menée par le Parquet de Luxembourg porterait notamment sur les obligations de vigilance à l'égard de la

clientèle ainsi que sur certains aspects organisationnels internes.

À ce stade, aucune mise en examen ni condamnation n'a été annoncée et la présomption d'innocence demeure pleinement applicable. Dans ce contexte, l'OGBL Secteur Financier tient à exprimer son soutien aux salariés de la banque. Une telle situation peut générer des incertitudes et des tensions sur le lieu de travail. Il est essentiel que les employés ne se retrouvent pas seuls face à ces événements.

L'OGBL a pris contact avec ses membres afin de leur assurer accompagnement, conseil et assistance et reste pleinement mobilisé pour garantir le respect de leurs droits.

Pour toute demande de renseignement ou de soutien: +352 54 05 45 927■



↑ L'OGBL et le l'association des préparateurs en pharmacie signent un accord de synergie

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL et l'Association des Préparateurs en Pharmacie du Luxembourg (APPL) ont signé début mars un accord de synergie visant à renforcer leur collaboration.

Cet accord formalise une coopération qui s'est intensifiée ces derniers mois, notamment dans le cadre des négociations de la convention collective du secteur des pharmacies. L'objectif est de renforcer la représentation et la défense des intérêts de toutes les personnes travaillant dans les pharmacies au Luxembourg. Dans ce cadre, l'APPL et l'OGBL renforceront leur

coopération en matière de représentation professionnelle et de défense des préparateurs en pharmacie. L'accord prévoit notamment la mise en place de structures communes de concertation et de coordination afin de faciliter l'échange d'informations, l'élaboration de positions communes et la conduite d'actions coordonnées.

Chaque organisation conserve néanmoins ses compétences propres et son autonomie dans ses domaines d'action respectifs.

Conclu pour une durée de cinq ans, cet accord fera l'objet d'évaluations régulières afin d'examiner les possibilités de renforcer encore la coopération entre les deux organisations■

Appel au ministère de l'Éducation nationale

Que deviennent nos élèves après le secondaire?



↑ Gilles Bestgen
Secrétaire central
adjoint

Tous les ans, des centaines de jeunes terminent leurs études secondaires et franchissent une étape déterminante de leur parcours éducatif. Tous les ans également, le ministère de l'Éducation nationale publie les chiffres du taux de réussite aux examens de fin d'études secondaires: en 2025, 83 % de réussite au secondaire classique, 66 % au secondaire général et un taux particulièrement élevé de 98,89 % pour le baccalauréat européen.

Ce dernier chiffre interroge. Comment expliquer un tel taux de réussite alors que, malgré cette performance apparente, les écoles européennes publiques luxembourgeoises figurent parmi les moins bien classées en Europe? Cette situation soulève une question fondamentale: que vaut réellement ce diplôme?

Le diplôme de fin d'études secondaires ne constitue plus une fin en soi. Il est devenu une porte d'entrée vers des parcours très diversifiés: études universitaires, BTS, DAP après la 1^{re}, insertion professionnelle ou réorientation.

Or, si nous connaissons le pourcentage de réussite à l'examen, nous ignorons ce que deviennent concrètement ces jeunes par la suite:

- Combien poursuivent des études supérieures et les terminent avec succès?
- Combien se réorientent après une première année?
- Combien abandonnent leurs études dans les deux premières années?
- Quelle est leur insertion professionnelle trois à cinq ans après l'obtention de leur diplôme?

→ Existe-t-il des écarts significatifs selon la filière ou l'origine sociale?

Or, si nous connaissons le pourcentage de réussite à l'examen, nous disposons de peu de données publiques sur le devenir réel des jeunes bacheliers. Il est de fait difficile d'évaluer la réelle efficacité de notre système éducatif. Les seuls indicateurs indirects dont nous disposons aujourd'hui sont les demandes de bourse auprès du CEDIES ou les statistiques du chômage des jeunes. Ces éléments restent fragmentaires et ne permettent pas d'avoir une vision d'ensemble des trajectoires post-secondaires. Les statistiques de l'ADEM montrent que, parmi les jeunes demandeurs d'emploi, une des catégories les plus importantes est celle des personnes dont le niveau d'études se limite précisément au diplôme de fin d'études secondaires. Autrement dit, la 1^{re} seule ne constitue pas une garantie suffisante contre le risque de chômage.

Nous appelons le ministère de l'Éducation nationale à assumer pleinement ses responsabilités et à mettre en place un véritable dispositif national de suivi des parcours post-secondaire, fondé sur des données fiables, anonymisées et rendues publiques de manière transparente.

Il est inacceptable que nous nous contentions de pourcentages de réussite sans savoir ce que deviennent réellement nos élèves. Le ministère doit organiser des enquêtes régulières, à participation volontaire, auprès des anciens bacheliers, trois et cinq ans après l'obtention de leur diplôme, afin d'évaluer concrètement leur situation académique et professionnelle.

De telles enquêtes existent déjà à l'étranger à différents niveaux et constituent un outil essentiel d'évaluation des politiques éducatives. Pourquoi le Luxembourg resterait-il à la traîne en matière de transparence et d'analyse?

Nous exigeons des données claires sur la poursuite d'études, les réorientations, les abandons et l'insertion professionnelle. L'éducation ne peut être pilotée à l'aveugle. La réussite ne se mesure pas uniquement au nombre de diplômes délivrés, mais à la capacité réelle de nos jeunes à construire un avenir stable et qualifié.



Table ronde SEW/Département des Immigrés OGBL

La réforme de l'alphabétisation en français vise à rendre l'école plus équitable

Le département des Immigrés et le syndicat Éducation et Sciences (SEW) de l'OGBL ont organisé le 4 février dernier une table ronde à la Chambre des salariés (CSL), à Bonnevoie, pour discuter de la réforme Alpha, qui va introduire l'alphabétisation en français dans l'enseignement fondamental (enseignement primaire) au sein des écoles publiques luxembourgeoises. Cette réforme entrera en vigueur dès la prochaine année scolaire 2026/2027 et permettra aux parents de choisir s'ils souhaitent que leurs enfants soient alphabétisés en allemand ou en français.

La table ronde a réuni une représentante du ministère de l'Éducation nationale, la présidente du SEW/OGBL en tant que représentante des enseignants et deux chercheuses spécialisées dans ce domaine. S'en est suivie une discussion riche en points de vue très divergents pour aborder ce sujet épineux.

José Luís Correia, secrétaire central du département des Immigrés de l'OGBL, qui a animé la table ronde avec Gilles Bestgen, secrétaire central adjoint du SEW, a commencé par saluer l'introduction de l'alphabétisation en français, très attendue par certains immigrés qui, depuis des décennies, voient leurs enfants abandonner l'école en raison de l'«obstacle» que représente l'allemand.

Pascale Engel de Abreu, chercheuse à l'Université du Luxembourg, spécialiste en psychologie infantile et en développement cognitif, a pris la parole en premier pour expliquer que les enfants sont «programmés» pour apprendre toutes les langues du monde sans aucun problème, sans effort, dès leur plus jeune âge. «La langue ne s'apprend pas nécessairement à l'école, contrairement à la littératie. Les enfants d'origine portugaise ou italienne auront probablement plus de facilité à s'alphabétiser en français, ce qui ne signifie pas qu'ils n'apprendront pas bien l'allemand plus tard», a-t-elle expliqué.

Pascale Engel de Abreu considère la possibilité de l'alphabétisation en français comme positive et dit comprendre ceux qui veulent faire un choix alternatif à l'allemand. Elle insiste toutefois pour que les immigrés utilisent leur propre langue maternelle avec leurs enfants, car, comme elle le rappelle, «il est largement prouvé que la bonne connaissance de



la langue maternelle est essentielle pour l'apprentissage futur d'autres langues».

Suzana Cascão, chercheuse au LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) et spécialiste des questions d'interculturalité et d'immigration, partage l'avis de Pascale Engel de Abreu. Portugaise mariée à un Italien, elle prend l'exemple de ses enfants, arrivés au Luxembourg alors qu'ils étaient encore petits, pour illustrer que l'intégration linguistique n'est pas facile, ni dans le choix de l'école, ni pour les aider à faire leurs devoirs.

Francine Vanolst, directrice générale de l'enseignement fondamental au ministère de l'Éducation nationale, a présenté avec enthousiasme le projet pilote lancé en 2022 dans trois écoles du sud du pays – Dudelange Deich, Oberkorn et Schifflange – et une dans le centre, à Larochette. Elle a déclaré que les instituteurs ont travaillé en parfaite synergie avec les parents, et que les deux parties ont échangé des conseils et des idées sur l'évolution des enfants. Le bilan retenu par le ministère de l'Éducation nationale au bout des 3 années du projet pilote est très positif: «les enfants rentrant chez eux heureux d'al-



ler à l'école et les enseignants satisfaits de voir des enfants immigrés motivés».

Vanolst a souligné la cohésion entre les classes de langues différentes, dont les élèves interagissent dans diverses activités, la langue la plus courante étant le luxembourgeois. Elle a ajouté que la deuxième langue (français ou allemand) arrive au même moment, quelle que soit la langue d'alphabétisation, à temps pour que les élèves l'apprennent sans risquer de prendre du retard par rapport à leurs camarades, qui ont choisi plus tôt la langue alternative pour apprendre à lire et à écrire (français ou allemand).

Francine Vanolst a assuré que le bilan après trois ans de projet pilote, sous l'observation d'experts luxembourgeois et internationaux, était suffisant pour avancer en toute sécurité avec le nouveau système pour l'année scolaire 2026/2027.

Le SEW dénonce une «école binaire» à deux vitesses

Joëlle Damé, enseignante en primaire et présidente



du SEW, est d'un avis bien plus nuancé. Elle doute fortement que les élèves alphabétisés en français puissent atteindre à la fin du fondamental un meilleur niveau en allemand qu'aujourd'hui, qui leur ouvre plus les portes du secondaire classique. En effet, cela devrait être in fine le but de cette mesure, dans l'optique d'une moindre inégalité scolaire. Son scepticisme à l'égard du projet Alpha est encore renforcé par un autre constat: il n'existe tout simplement pas suffisamment de ressources et de personnel formé pour répondre aux besoins qu'une «école binaire» exigera inévitablement dans les années à venir. Afin de pallier le manque de personnel évident, des heures seront probablement retenues sur l'appui scolaire; ce sont les jeunes en difficulté d'apprentissage qui en paieront les conséquences. Sans parler du matériel pédagogique encore inexistant, dénonce-t-elle. «Le projet a démarré trop tôt, trois ans de retour d'expérience c'est insuffisant et nous ne serons pas prêts pour le cycle moyen-supérieur (lycée)», a déclaré la présidente du SEW.

Francine Vanolst essaie de tempérer: «Le choix entre deux langues permettra à de nombreux parents plus proches du français de mieux aider leurs enfants à faire leurs devoirs et à étudier».

Pour Pascale Engel de Abreu: «Parfois, une matière étudiée dans une langue difficile fait qu'elle est détestée, ce qui représente un risque pour les performances qui peut être évité en choisissant une langue plus appropriée».



Suzana Cascão a quant à elle estimé qu'«il vaut mieux ne pas accorder une importance exagérée à la maîtrise parfaite d'une langue, il vaut mieux en connaître plusieurs, car ce qui importe, c'est la communication à travers une langue véhiculaire connue de tous. Il sera également important de travailler beaucoup sur l'orientation vers le cycle secondaire», a-t-elle conclu, en ajoutant que «dans tous les cas, l'objectif est de grandir ensemble et non de créer des ghettos».

Joëlle Damé estime néanmoins que le projet Alpha présente des aspects positifs, comme celui de vouloir lutter contre le décrochage scolaire des élèves qui s'éloignent de l'école à cause de l'allemand.

Le trilinguisme parfait n'a jamais existé au Luxembourg

Pascale Engel de Abreu a affirmé que «le trilinguisme parfait n'a jamais existé au Luxembourg». «L'importance de la langue luxembourgeoise a souvent été instrumentalisée, en fonction des contextes et des convenances», a-t-elle dénoncé. La chercheuse a rejoint Joëlle Damé sur le fait que «la véritable inconnue reste, en tout état de cause, l'enseignement secondaire, à savoir si les élèves alphabétisés en français seront prêts pour le lycée où l'importance des langues change». En effet, les sciences et les mathématiques, qui sont enseignées en allemand dans l'enseignement fondamental, sont enseignées en français dans le secondaire.

L'allemand n'est plus un obstacle pour les élèves

Francine Vanolst a rappelé que «le projet Alpha a été créé principalement pour les élèves immigrés de langue maternelle latine (portugais, italien, espagnol, français, etc.), de plus en plus nombreux, et pour les enfants qui, au fil des ans, ont montré de grandes



difficultés à étudier en allemand dans l'enseignement primaire», ce qui déterminait ensuite s'ils suivraient l'enseignement dit «classique», qui vise à les préparer aux études supérieures, ou l'enseignement «général» (anciennement appelé «enseignement technique»), qui préparait traditionnellement à une voie professionnelle.

En effet, les élèves de langue maternelle latine sont encore largement sous-représentés au secondaire classique. La réforme Alpha pourrait alors être une piste pour changer cette donne, si toutefois le niveau nécessaire en allemand peut être atteint.

Le débat a été animé avec parfois des opinions diamétralement opposées. L'une des dernières interventions du public est venue d'une jeune élève d'origine portugaise qui, s'exprimant en luxembourgeois, a fait une intervention qui a impressionné positivement l'assistance: «Pour moi, il a été difficile d'étudier dans une école luxembourgeoise, surtout à cause de l'allemand, sans compter que j'ai été victime de harcèlement et de discrimination. Mais j'ai réussi à surmonter tout cela. Ce que je demande à tous les enseignants, c'est d'être à nos côtés, de nous écouter, de nous guider, de nous conseiller, de nous faire sentir qu'ils nous accompagnent vraiment».

À LA RECHERCHE D'UNE FORMATION ?



COURS DU SOIR



**FORMATIONS
SPÉCIALISÉES**



SÉMINAIRES



**FORMATIONS
POUR SENIORS**



**FORMATIONS
UNIVERSITAIRES**



CERTIFICATIONS



NOS FORMATIONS, VOTRE ATOUT !

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

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



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



Intervention de l'OGBL auprès de la CARSAT

Une avancée concrète pour les frontaliers français à carrière mixte qui demandent leur pension au Luxembourg



De nombreux travailleurs frontaliers français ayant effectué une carrière professionnelle à la fois au Luxembourg, en France et/ou dans un autre pays ont été confrontés ces dernières années à des retards importants dans le traitement de leur demande de pension (y compris anticipée). La différence d'âge légal de départ à la retraite entre les pays d'une part, la mise en place de la procédure communautaire du formulaire P5000 entre les administrations nationales d'autre part, ainsi que les difficultés liées à la période COVID pour la France, ont entraîné des retards systématiques dans la transmission par la France des documents indispensables, dont notamment le formulaire P5000. Cette situation bloquait de facto les procédures de la CNAP au Luxembourg. Les assurés concernés se retrouvaient ainsi pénalisés par des délais administratifs importants et indépendants de leur volonté.

Face à ces difficultés récurrentes, sur initiative de sa section locale d'Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays-Haut, l'OGBL est intervenu directement auprès de la CARSAT à Strasbourg, afin d'exposer les problèmes rencontrés par les frontaliers et leurs conséquences concrètes. L'objectif était de définir et d'obtenir une procédure adaptée au volume des demandes de pension pour les carrières mixtes en France et au Luxembourg.

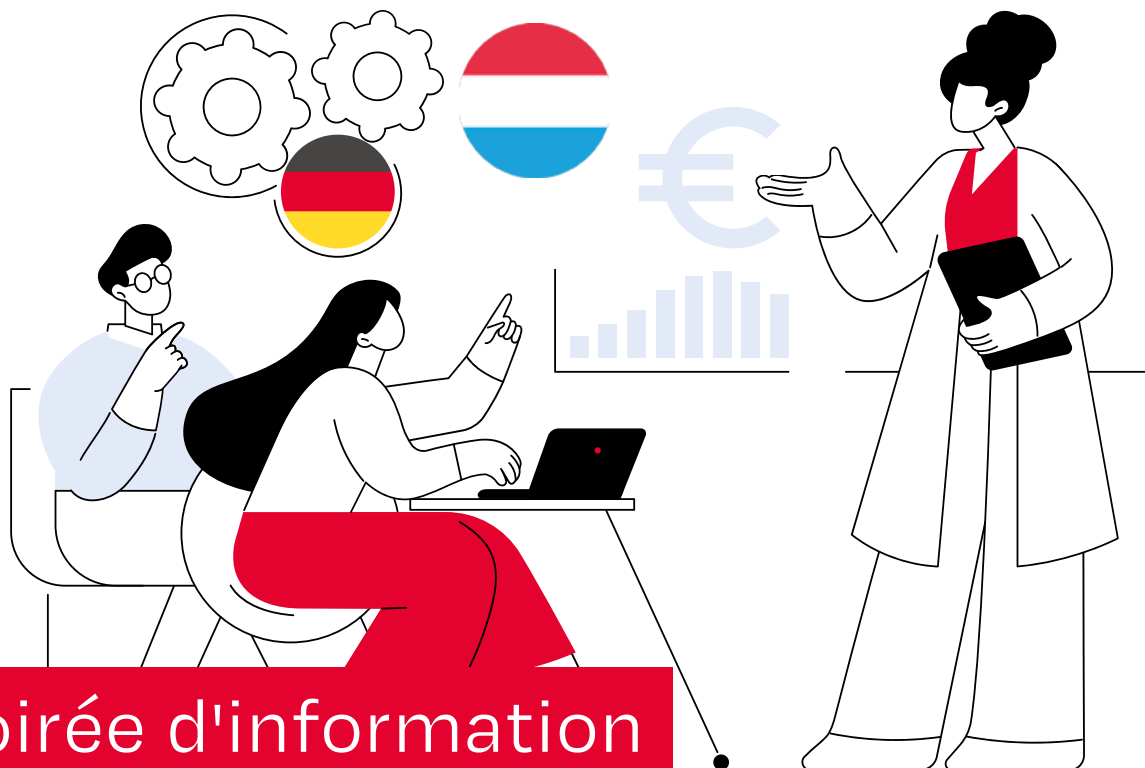
À la suite de cette intervention, la CARSAT a décidé de mettre en place un formulaire spécifique destiné aux assurés français ayant une carrière mixte avec le Luxembourg.

Ce nouveau dispositif permettra d'identifier immédiatement ces dossiers particuliers et de les traiter de manière prioritaire. La transmission des documents nécessaires à la CNAP luxembourgeoise, notamment le formulaire P5000, sera ainsi accélérée, ce qui devrait éviter les retards qui pénalisaient jusqu'à présent de nombreux frontaliers.

À l'avenir, les salariés concernés devront introduire leur demande selon la procédure habituelle auprès de la CARSAT compétente et y joindre simplement un nouveau formulaire spécifique «carrière mixte» (valable pour une demande de pension au Luxembourg, mais également en Allemagne ou en Suisse notamment). Cette identification claire permettra un traitement prioritaire du dossier par la CARSAT et une coordination plus rapide avec la CNAP.

L'OGBL se félicite de cette avancée administrative concrète obtenue grâce à une intervention syndicale déterminée et constructive. Nous resterons particulièrement vigilants quant à la bonne application de cette mesure et continuerons à défendre les droits des salariés frontaliers afin de garantir un traitement équitable, efficace et respectueux de leurs droits à la retraite.

Une note d'information spécifique à ce sujet est disponible sur le site de l'OGBL. Tous nos membres frontaliers français devraient également l'avoir déjà reçu par mail de notre part ■



Soirée d'information

Bases fiscales pour les frontaliers allemands

18 juin 2026 | 19h | Park Plaza Hotel

Place Nikolaus-Koch 1, 54290 Trèves – Ouverture des portes: 18h30

La soirée d'information offre un aperçu compact des principales bases fiscales pour les frontaliers allemands.

Sujets abordés:

- Imposition des salaires luxembourgeois,
- Interaction des obligations fiscales au Luxembourg et en Allemagne
- Convention de double imposition
- Traitement des heures supplémentaires, des subventions d'intérêts et des primes de participation
- Répartition des jours de travail en Allemagne,
- Principales obligations déclaratives et délais

Pour des raisons de temps, il n'est pas possible de traiter les sujets : optimisation des frais professionnels, autres types de revenus, formes de logement particulières, règles professionnelles spéciales, indemnités de départ, détachements, sécurité sociale ainsi que conseils individuels sur des cas particuliers.

La soirée s'adresse exclusivement aux membres de l'OGBL et est gratuite pour eux. Des boissons non alcoolisées seront à disposition.

Conférencier:

La conférence est assurée par LUDWIG & MALDENER. L'entreprise est inscrite auprès de l'Ordre des Experts-Comptables Luxembourg et dispose de nombreuses années d'expérience dans le conseil fiscal spécifique aux travailleurs frontaliers.

Inscription jusqu'au 25 mai 2026



OGB•L
Sektion Deutsche Grenzgänger

Journée internationale de lutte pour les droits des femmes

La santé comme droit et pas comme privilège



Quelque 5000 personnes ont défilé dans les rues de Luxembourg le 8 mars dernier à l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Une marche féministe organisée, comme tous les ans, à l'appel de la plateforme JIF dont l'OGBL Equality est un membre actif.

Le cortège, parti de la place de Paris, est remonté l'avenue de la Liberté, a ensuite traversé le pont Adolphe, avant de s'engouffrer dans le centre-ville pour finalement envahir la place Guillaume II où plusieurs prises de parole se sont tenues.

Au centre des revendications cette année: la question de la santé des femmes. Les organisatrices ont notamment insisté sur le fait que la santé n'est pas seulement une affaire de soins médicaux, mais que celle-ci est profondément façonnée par les conditions de vie: revenus, travail, logement, statut administratif, exposition aux violences et aux discriminations.

Les femmes et les personnes minorisées sont en effet particulièrement touchées par la précarité, la pénibilité du travail, les carrières interrompues, la

charge du travail non rémunéré et les violences. Et ces réalités ont évidemment des effets directs et durables sur la santé physique et mentale, tout au long de la vie, et plus encore à l'âge de la retraite.

En faisant de la santé un thème central de ce 8 mars, les organisatrices ont ainsi voulu rappeler que les inégalités de genre s'inscrivent également dans les corps, qu'elles produisent de la maladie, de l'épuisement et du renoncement aux soins. Lutter pour la santé, c'est donc aussi lutter pour la justice sociale, contre la pauvreté, contre la marchandisation du soin et pour des conditions de vie dignes pour toutes et tous.

— Lutter pour la santé, c'est aussi lutter pour la justice sociale

Les membres de la JIF ont notamment plaidé pour un système de santé entièrement public, solidaire et non marchand, garantissant un accès effectif aux soins pour toutes les personnes vivant au Luxembourg, indépendamment de leur statut administratif, de leur affiliation à une caisse, de leur revenu ou de leur situation familiale. Elles ont aussi rappelé

que la santé ne dépend pas uniquement des soins reçus, mais aussi des conditions matérielles d'existence: logement digne, alimentation suffisante, stabilité financière et absence de peur. Ces conditions pèsent de manière disproportionnée sur les femmes et les personnes minorisées.

La JIF a ensuite exigé une transformation structurelle et profonde du système de santé afin de mettre fin aux biais de genre, aux angles morts scientifiques et aux inégalités systémiques de prise en charge. Il est en effet impératif de replacer l'expertise des premières concernées au cœur des décisions politiques pour garantir un système réellement inclusif.

Les organisatrices ont également réaffirmé le droit fondamental de disposer de son corps, sans contrainte, sans violence et sans condition économique, sociale ou administrative. Ce droit implique notamment une prise en charge complète, respectueuse et égalitaire de la santé sexuelle, reproductive et gynécologique, fondée sur l'autonomie, le consentement et la dignité. Un droit qui, dans les faits, reste profondément inégal: les femmes et les personnes concernées par une grossesse sont en effet encore confrontées à des obstacles financiers, institutionnels, culturels et médicaux qui limitent leur liberté de choix et leur accès aux soins. Faire de la santé sexuelle et reproductive un enjeu, c'est rap-

peler que le contrôle des corps reste un enjeu central des rapports de pouvoir et d'inégalités.

Les organisatrices ont aussi souligné que les violences sexistes, sexuelles, gynécologiques, institutionnelles, racistes et migratoires ont des impacts durables sur la santé physique et mentale. La précarité matérielle aggrave cette vulnérabilité en rendant plus difficile le fait de fuir, de porter plainte et de se reconstruire.

Enfin, les membres de la plateforme ont insisté sur la nécessité d'une politique ambitieuse de santé mentale, intégrée à la santé publique, qui reconnaît que la souffrance psychique est largement façonnée par les conditions de vie et de travail. Les inégalités de genre, les parcours migratoires, la précarité et la pénibilité pèsent en effet de manière disproportionnée sur la santé mentale des femmes et des personnes minorisées.

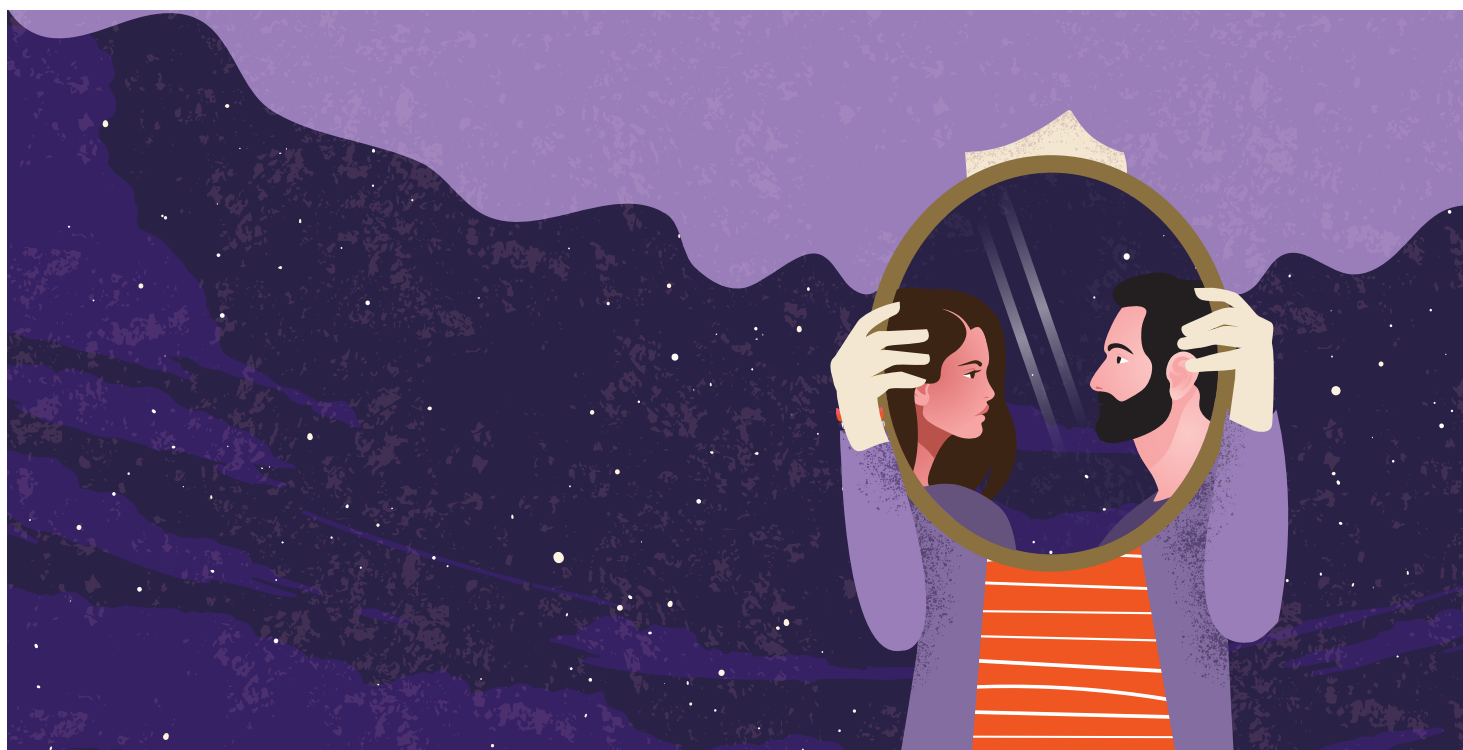
La plateforme JIF a élaboré tout un catalogue de revendications concrètes consultables sur le site: fraestreik.lu



@jif.lu

Qui porte le poids invisible de notre société?

Résultats de l'enquête «*Gender Mirror Survey*»



Découvrez ici les premiers résultats de l'enquête - *Gender Mirror Survey* - du département des Femmes de l'OGBL qui révèlent une réalité persistante: au Luxembourg, le travail invisible reste majoritairement assumé par les femmes, au foyer comme au travail.

Le travail invisible ne se voit pas, ne se paie pas et reste souvent peu reconnu. Pourtant, il est partout: organisation du foyer, gestion des enfants, soutien aux proches dépendants, coordination familiale, charge mentale permanente... mais aussi gestion des tensions ou organisation informelle du travail dans les entreprises. Sans ce travail invisible, ni les familles ni les organisations, ni notre société ne fonctionneraient.

Pour rendre visible cette réalité, le département des Femmes de l'OGBL, OGBL Equality, a lancé le *Gender Mirror Survey*, une enquête consacrée au travail invisible, à la charge mentale, à la pénibilité des métiers

et au temps partiel. Plus de 2000 personnes ont participé au sondage, dont 1601 ont complété l'intégralité du questionnaire.

L'analyse miroir — qui compare systématiquement les réponses des femmes et des hommes — permet aujourd'hui de mettre en lumière des écarts frappants entre perception et réalité.

Un Grand Dossier est en cours d'élaboration et sera prochainement publié. En attendant sa publication, vous trouverez ici déjà les premières analyses des données quantitatives collectées mettant en lumière notamment quelques chiffres clefs.

La sphère privée, majoritairement une affaire de femme

Les écarts apparaissent très clairement dans la sphère privée. Selon l'enquête, 57% des femmes déclarent être principalement responsables des



chiffres clés

Temps & charge mentale

84 %

des femmes

déclarent une charge mentale privée très élevée

180 min.

par jour

consacrées aux tâches ménagères par les femmes

34 %

des femmes

n'ont aucun temps personnel

Tâches domestiques

57 %

des femmes

gèrent principalement les tâches domestiques

11 %

des hommes

seulement déclarent être responsables des tâches liées aux enfants

tâches domestiques quotidiennes, contre 28 % des hommes. Lorsque les tâches concernent les enfants, l'écart se creuse encore davantage: 64 % des femmes déclarent en être les principales responsables, contre seulement 11 % des hommes. Ces tâches incluent non seulement le ménage ou les courses, mais aussi toute l'organisation du quotidien: rendez-vous médicaux, gestion des vêtements, activités des enfants, planification des vacances ou démarches administratives. Les résultats montrent également que certaines tâches restent très genrées. Les femmes assurent majoritairement les tâches de soin et d'organisation du foyer, tandis que les hommes se concentrent davantage sur des tâches techniques ou financières.

Une égalité souvent perçue... mais rarement vécue

L'enquête met également en évidence un décalage important entre la perception des hommes et la réa-

lité vécue par les femmes. Ainsi, 71 % des hommes estiment que la répartition des tâches domestiques est équitable dans leur foyer. Pourtant, lorsqu'ils décrivent concrètement la répartition des tâches, ils reconnaissent souvent que celles-ci sont majoritairement assumées par leur partenaire. Du côté des femmes, la perception est beaucoup plus cohérente avec la réalité vécue: 55 % estiment que la répartition des tâches domestiques n'est pas équitable. Ce décalage de perception entre d'une part la réalité vécue par les femmes et d'autre part le ressenti d'une répartition équitable par les hommes contribue à maintenir le travail invisible dans l'ombre et à faire perdurer les inégalités.

Le travail invisible existe aussi dans les entreprises

Le travail invisible ne se limite pas à la sphère privée. Dans les entreprises également, de nombreuses tâches essentielles ne sont ni reconnues ni valori-



↑ Manon Meiresonne
Secrétaire centrale



↑ Milena Steinmetzer
Secrétaire centrale

sées: coordination informelle, soutien aux collègues, gestion des tensions ou organisation du travail collectif. L'enquête montre encore un écart de perception très marqué entre les femmes et les hommes.

Ainsi, 42% des femmes estiment que ces tâches invisibles sont principalement assumées par des femmes, alors que 61% des hommes considèrent qu'elles sont réparties équitablement. Seuls 11% des hommes reconnaissent une prise en charge féminine de ces tâches. Selon les résultats, on observe qu'une partie du travail relationnel et organisationnel reste invisibilisée, en particulier lorsqu'il est assumé par des femmes.

Une charge mentale plus importante, plus de temps partiel et moins de temps pour soi pour les femmes

Cette répartition inégale du travail invisible a également des conséquences importantes sur la santé. Les femmes déclarent une charge mentale privée nettement plus élevée que les hommes. Ainsi, 84% des femmes évaluent leur charge mentale privée à un niveau très élevé, contre 26% des hommes. Cette surcharge se traduit également par des effets sur la santé: 83% des femmes déclarent que la charge mentale a un impact sur leur santé, contre 53% des hommes. Les femmes sont également plus nombreuses à signaler un impact fréquent sur leur santé physique ou psychologique. En ce qui concerne la charge mentale liée au travail, les femmes déclarent aussi en moyenne une charge mentale professionnelle plus élevée que les hommes, même si l'écart est moins marqué. Elles sont également plus nombreuses à signaler que cette charge a souvent un impact sur leur santé physique ou psychologique, avec 49% des femmes concernées (souvent ou parfois), contre 39% des hommes.

L'enquête montre également que le temps partiel reste très largement féminisé: 45% des femmes déclarent travailler à temps partiel, contre seulement 12% des hommes. Les raisons invoquées diffèrent également: 66% des femmes travaillent à temps partiel pour s'occuper des enfants, 47% pour mieux organiser le foyer. Les hommes, en revanche, même si les enfants ou l'organisation du foyer font partie de leur réponse, invoquent plus souvent des raisons personnelles, comme les loisirs. Cette charge domestique se traduit aussi par un manque de temps pour soi. Selon les résultats, les femmes consacrent en moyenne 108 minutes par jour aux tâches ménagères, contre 71 minutes pour les hommes. En conséquence, 34% des femmes déclarent ne disposer d'aucun temps personnel, contre 27% des hommes.

Une attente forte de changements quel que soit le genre

Enfin, l'enquête montre qu'une très large majorité des répondant-e-s (femmes ou hommes) estime que le cadre actuel est insuffisant au Luxembourg. Seuls 1% des femmes et 4% des hommes considèrent qu'aucune mesure supplémentaire n'est nécessaire pour une meilleure reconnaissance du travail invisible. En revanche, la réduction du temps de travail hebdomadaire avec maintien du salaire constitue la mesure la plus soutenue pour palier à cet enjeu sociétal: 66% des femmes et 51% des hommes. D'autres mesures recueillent également un soutien important: congés supplémentaires, congés parentaux plus longs, congé de naissance égal pour les deux parents ou encore renforcement du congé d'aidant.

Rendre visible l'invisible

Pris dans leur ensemble, les résultats du *Gender Mirror Survey* dressent un constat alarmant: les femmes continuent d'assumer une grande partie du travail invisible de notre société, au foyer comme au travail. Ce travail reste largement sous-estimé, alors même qu'il influence les carrières professionnelles, les revenus, la santé et les pensions. Pour l'OGBL Equality, reconnaître et rendre visible ce travail constitue une étape essentielle pour construire une société plus juste et une véritable égalité entre les femmes et les hommes. Le département des Femmes appelle à une sensibilisation des hommes et à leur solidarité dans ce contexte, car un travail féminin enfin reconnu, des femmes épanouies et en bonne santé, un partage équitable des tâches invisibles, c'est une société en bonne santé qui profite à tous!

Publication prochaine du grand dossier d'analyse

L'enquête complète mettant en lumière les chiffres détaillés des répondant-e-s ainsi que l'analyse quantitative et qualitative des données et les pistes de réflexions pour que le travail invisible au Luxembourg soit enfin reconnu sera bientôt à découvrir dans son intégralité! *Stay Tuned!*

Service



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

Pour le syndicaliste Giorgio Cremaschi, seul le socialisme peut nous sauver



↑ José Luís Correia
Secrétaire central



↑ Sonia Neves
Secrétaire centrale

Giorgio Cremaschi, célèbre syndicaliste italien, depuis toujours en première ligne dans les luttes pour la défense des travailleurs et auteur de nombreux ouvrages, a été l'invité du Comité Centre/Moselle/Sûre du département des Immigrés de l'OGBL pour parler du socialisme lors d'une conférence à la Chambre des salariés le 10 février dernier.

La soirée était animée par Edoardo Pizzoli, chercheur à l'Université du Luxembourg et président du Patronato Inca Luxembourg (auquel l'*Aktuell* a consacré un long article dans son numéro 1-2026), et Maria Grazia Galati, présidente du Comité Centre du département des Immigrés de l'OGBL, journaliste et employée du Patronato Inca.

Giorgio Cremaschi est venu spécialement d'Italie au Luxembourg pour une conférence qui a vraiment conquis le public italien et non-italien: «Seul le socialisme peut nous sauver». Le syndicaliste, que la presse italienne décrit comme celui qui s'est toujours battu sur les lieux de travail sans jamais renoncer à la rue, est considéré comme un homme ayant le courage de toujours dire la vérité, même la plus dérangeante. Il a abordé de nombreux sujets, en parfaite synergie avec les luttes de l'OGBL: de la richesse mondiale exagérée entre les mains de quelques «maîtres du monde» au temps de travail de plus en plus long, cause de mal-être psychophysique, en passant par les salaires minimums, qui ne suffisent pas pour vivre dignement.



Cremaschi a salué le mécanisme de l'index au Luxembourg et a expliqué que, selon lui, seul le socialisme peut être la solution pour sauver l'humanité, en replaçant l'homme au centre du monde.

Selon le syndicaliste italien, «il faut avoir le courage d'oser, de se battre, de ne pas rester silencieux et surtout de lutter contre le patriarcat tout-puissant».

La réaction du public, lors du débat qui a suivi son intervention, a également été très positive. En particulier, un Italien, membre de longue date de l'OGBL et délégué du personnel, a souligné les luttes syndicales menées depuis toujours par l'OGBL pour maintenir l'index et lutter contre les dommages causés par le néolibéralisme, tout en mentionnant le «technoféodalisme» théorisé par Yánis Varoufákis (ministre des Finances de la Grèce de janvier à juin 2015), en référence aux géants du capitalisme technologique.

Lors du cocktail qui a suivi la conférence, Giorgio Cremaschi a exprimé son enthousiasme pour cette expérience (c'était la première fois qu'il venait au Luxembourg!) et a beaucoup apprécié l'ambiance et l'esprit des participants.



Travailleurs pauvres: le paradoxe luxembourgeois

Le Luxembourg affiche les salaires les plus élevés de l'UE27, mais est aussi celui qui présente le plus de salariés pauvres: 14%. La Bulgarie arrive en deuxième avec 8%. C'est ce que l'on peut appeler «le paradoxe luxembourgeois».

C'est pour discuter de la pauvreté que le comité Differdange/Rodange du département des Immigrés de l'OGBL avait invité Max Hahn, ministre de la Famille, Guy Altmeisch, bourgmestre de Differdange, André Martins Dias, conseiller communal de Pétange, et Nathalie Georges, conseillère de direction de la Chambre des salariés (CSL), à débattre lors d'une table ronde à Pétange, le 30 janvier.

Les chiffres sont alarmants: entre 2017 et 2023, la pauvreté a augmenté de 45% au Luxembourg, pour atteindre 18,1%. On constate également que l'emploi ne protège plus de la pauvreté. Les catégories les plus touchées sont, sans surprise, les immigrés: 22% sont pauvres, les Portugais étant surreprésentés avec 44% de pauvres. Sans surprise, car ce sont précisément les immigrés qui travaillent dans les emplois les moins bien rémunérés: le bâtiment, le nettoyage, le commerce et la restauration. Aussi, 45% des familles monoparentales, 31% des jeunes et 11% des retraités vivent sous le seuil de pauvreté.

Selon Nathalie Georges, une personne seule a besoin de 3000 euros/mois pour vivre «dignement». En dessous de ce montant, l'on est considéré pauvre. Les causes de la pauvreté sont connues: bas salaires et prix exorbitants du logement, qui pèsent entre un tiers et la moitié du revenu des ménages. Nathalie Georges rappelle que pour que le Luxembourg respecte la directive européenne sur les salaires minimums, l'augmentation de celui-ci devrait être de 10,9%, sur la base de 60% du salaire médian.

Interrogé sur le Plan national contre la pauvreté du gouvernement, qui n'inclut pas une seule ligne sur l'augmentation du salaire minimum, le ministre a répondu que la solution ne consiste pas uniquement à augmenter le salaire minimum,



mais aussi les aides de l'Etat. Et surtout, à bien informer ceux qui peuvent en bénéficier. Un guichet unique sera ouvert avant la fin de l'année à cet effet, a-t-il révélé.

Le bourgmestre de Differdange a expliqué que sa commune aide les personnes en difficultés en raison de barrières linguistiques, à accéder à l'information. «Une commune ne doit pas seulement aider en donnant de l'argent, mais aussi en fournissant des services, comme aider les personnes à trouver un logement à un prix abordable ou à régler des formalités administratives». Le conseiller communal de Pétange, André Martins Dias, a indiqué que sa commune travaille sur des projets de logements destinés aux catégories les plus défavorisées, non seulement en vue de la location, mais aussi de l'achat.

Le département des Immigrés a quant à lui rappelé que tous les plans d'action pour résoudre la crise du logement demeureront inutiles tant que les communes disposeront d'une totale autonomie en la matière. C'est la raison de l'échec du Pacte Logement de 2009. Si la loi est facultative, pourquoi serait-elle respectée? Le Pacte Logement 2.0 de 2021 ne prévoit quant à lui que des avantages fiscaux pour inciter les multipropriétaires à louer leurs logements vacants. Lors de cette table ronde, le département des Immigrés a proposé que le gouvernement modifie la Constitution luxembourgeoise afin de retirer aux communes leur autonomie en matière de logement tout en déclarant le logement comme urgence nationale.■



16 mai 2026: Journée d'information à l'adresse de la communauté brésilienne

Le département des Immigrés de l'OGBL et le Consulat honoraire du Brésil au Luxembourg organisent le 16 mai, de 16h à 20h, une journée d'information à l'adresse de la communauté brésilienne, dans les locaux de l'OGBL (31, rue du Fort Neipperg, à Luxembourg-Gare). Le département des Immigrés et les services du consul honoraire André Bezerril aideront les ressortissants brésiliens avec des informations en matière de droit social, droit du travail, explications administratives, résidence, régularisations, carte de séjour, etc.■

sections locales



Rencontre des sections locales: La rencontre a eu lieu le samedi 7 février 2026 à la CSL. À l'ordre du jour figurait le congrès extraordinaire du 3 juillet 2026 avec sa réforme des statuts. Les sections ont longuement discuté du projet de réforme des statuts.



DBRH: Don de stylos par la section DBRH au syndicat Service public



Musel-Sauer: La journée de section extraordinaire de la section Musel-Sauer a eu lieu le 21 février au restaurant «Simon's Plaza». De nombreux membres de la section y ont participé. David Angel, membre du bureau exécutif, a fourni les explications nécessaires concernant le Congrès statuaire qui se tiendra le 3 juillet. Le président Dan Zebrowsky a présenté les propositions de la section concernant la modification prévue des statuts, lesquelles ont ensuite été discutées. Pour conclure, l'assemblée a confirmé à l'unanimité les six délégués et un délégué suppléant pour le Congrès statuaire.



DBRH: Pot de Nouvel An du 9 janvier 2026.



Norden: La journée de section a eu lieu le samedi 25 janvier 2026 à Colmar-Berg. La section s'est réjouie de pouvoir accueillir autant de personnes lors de sa journée de section. L'oratrice était la présidente de l'OGBL, Nora Back.



Kordall: Le 6 février, la section Kordall a organisé sa journée de section consacrée à la réforme des statuts de l'OGBL à Pétange, au centre culturel «A Rousen». Après l'exposé de Frédéric Krier et la discussion générale, la section a proposé des petits pains garnis ainsi que des gâteaux.



Kordall: Le 14 décembre, la section Kordall a honoré ses membres de longue date à l'hôtel «Threeland» à Pétange. Après la remise des cadeaux, tous ont apprécié un déjeuner convivial.



Uelzechtall: Journée de la section du 28 février 2026.

agenda

date	heure	section	évènement
14.04	19h00	Dräilännereck	Réunion d'information: Impôts 📍 «Bierger an Kulturhaus», Mondorf-les-Bains
25.04	10h30	Musel-Sauer	Workers' Memorial Day 📍 «Kreuzkapelle», Grevenmacher
25.04		Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut	Conférence: fiscalité française 📍 Metz
05.06	19h30	Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut	Assemblée des membres et jubilaires 2026 📍 Salle de la Mairie 6, Aumetz
18.07	11h00	Musel-Sauer	Assemblée des membres 📍 «Simons Plaza», Potaschberg

La section Musel-Sauer de l'OGBL vous invite cordialement à
une cérémonie commémorative à l'occasion du

WORKERS' MEMORIAL DAY

**le samedi 25 avril 2026,
à 10h30
à la Kräizkapell Grevenmacher**

Après la cérémonie, des fleurs seront
déposées au « Monument aux Morts »
au Kräizerbiërg.

OGB•L
Sektoun Musel-Sauer

Estelle Winter prend sa pension

Transition au sein du syndicat Nettoyage de l'OGBL



Après plus de trois décennies d'engagement syndical, Estelle Winter a pris sa retraite et tourne ainsi une page importante de sa carrière. Figure centrale du secteur du nettoyage, elle aura consacré 32 années de sa vie à défendre les droits des salariés, marquant assurément l'histoire du syndicat Nettoyage de l'OGBL.

Estelle Winter a quitté ses fonctions fin 2025 en tant que secrétaire centrale de l'OGBL en charge du syndicat Services privés du nettoyage.

Entrée dans le secteur en 1989, elle a d'abord travaillé pour l'entreprise ICE qui est devenue par la suite PEDUS et a ensuite travaillé pour DUSSMANN. Elle s'est rapidement engagée dans la représentation du personnel et a été élue en 1993 présidente de la délégation du personnel, mandat qu'elle a exercé sur plusieurs périodes, avec des réélections en 1998, 2003 et 2008.

Elle a également participé à la mise en place du syndicat Nettoyage au sein de l'OGBL. Parallèlement, elle a siégé à la Chambre du travail à partir de 1998, avec plusieurs renouvellements de mandat et une fonction de vice-présidente à partir de 2003.

Estelle Winter a ensuite été engagée par l'OGBL en 2010 en tant que secrétaire centrale.

Estelle Winter aura été impliquée dans les négociations des conventions collectives du secteur du Nettoyage de la fin des années 1990 jusqu'en 2025.

La responsabilité du syndicat Nettoyage revient désormais à Sonia Neves, secrétaire centrale, et Andrea Spigarelli, secrétaire centrale adjoint, qui assureront la continuité du travail syndical dans le secteur ■

cafestreik@pt.lu

+352 26 53 09 36

FB /CafeStreik

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



Jamais seul face à l'injustice sociale!

Devenir membre: hello.ogbl.lu

ogbl.lu —   

OGB•L
— LE SYNDICAT

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL