

aktuell

#3 2026 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL

DOSSIER
Les mesures
proposées par
l'OGBL-LCGB

**Un bon accord tripartite,
mais le combat continue!**

AKTUELL – Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy

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

Tél.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu

e-mail: ogbl@ogbl.lu

Editeur responsable pour la

Belgique

Adrien Nuijten

17, rue de l'Ecole / B-6866 Wibrin

Impression

Editpress, juin 2026

Photo de couverture

© Julien Garroy, Editpress

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 |
| ◆ Panorama | P 4-5 |
| ◆ Snapshot | P 6-7 |
| ◆ Mise au point | P 8-9 |
| ◆ Focus | P 10-32 |
| <ul style="list-style-type: none"> → Accord tripartite: le rapport de forces construit par l'Union des syndicats OGBL-LCGB porte ses fruits → Une mobilisation qui a payé! → La plus grande force d'opposition: concernant les interactions entre les syndicats & la politique → Retour sur le discours du 1^{er} mai de la présidente de l'OGBL et la Fête du Travail et des Cultures → Démantèlement de notre système de santé: les assurés pris en otage par le déconventionnement → Directive européenne sur la transparence salariale: l'Union des syndicats OGBL-LCGB dénonce l'inaction du gouvernement luxembourgeois → Indemnisation du chômage des travailleurs frontaliers: une avancée importante pour l'égalité de traitement, mais de nombreuses questions restent ouvertes → Comité exécutif de la CES: unis face aux nouvelles menaces de dérégulation en Europe → L'OGBL exprime sa solidarité avec les salariés en lutte au Portugal et la CGTP-IN → La Cour internationale de justice rend son avis consultatif sur le droit de grève: une victoire historique pour les syndicats | |
| ◆ Echos du terrain | P 33-54 |
| Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain | |
| ◆ Regards | P 56-59 |
| <ul style="list-style-type: none"> → Gender Mirror Conference: rendre visible l'invisible → Séance d'information à l'adresse des Brésiliens & les formations proposées par le département des Immigrés → Travailler sans reconnaissance: diplômes, précarité et invisibilité | |
| ◆ Zoom sur les sections locales | P 60-63 |
| ◆ Divers | P 64-67 |

Un an plus tard...

Il y a tout juste un an, au même endroit, peu après la grande manifestation organisée par l'OGBL et le LCGB dans les rues de Luxembourg qui avait rassemblé au moins 25 000 personnes, nous écrivions qu'il y aurait un avant- et un après-28 juin 2025 et que le gouvernement ne pourrait désormais plus ignorer les syndicats, leurs positions et les intérêts de celles et ceux qu'ils représentent.

Un an plus tard, autant dire qu'il y a effectivement eu un avant- et un après-28 juin 2025. A commencer par les mesures projetées initialement par le gouvernement en matière de conventions collectives, de pensions et d'heures d'ouverture dans le commerce. Certes, il y a eu partiellement des détériorations sur une partie de ces terrains, dont l'OGBL ne peut toujours pas se satisfaire, mais — il faut encore une fois le souligner — elles furent bien moindres que ce qui était prévu. Le gouvernement a dû une première fois reculer sur de nombreux points.

Il y a eu ensuite le limogeage en décembre du ministre du Travail, Georges Mischo — celui-là même qui avait mené l'attaque frontale sur les conventions collectives et qui avait fini par véritablement empoisonner les relations avec les syndicats.

Et puis, il y a désormais le résultat des récentes négociations tripartites. L'accord

signé le 8 juin ne retient quant à lui que des mesures positives pour les salariés, les pensionnés et leurs familles. Aucune contrepartie n'a dû être concédée... par les syndicats. Une première!

Quiconque aurait affirmé il y a plus d'un an que le gouvernement Frieden se retrouverait un an plus tard obligé de tenir compte à ce point des positions des syndicats serait assurément passé pour un insensé. Mais c'était avant le point de bascule du 28 juin 2025.

Dans les pages qui suivent, nous revenons largement sur le récent accord tripartite. Nous consacrons par ailleurs notre dossier central aux propositions faites par l'Union des syndicats au cours de ces négociations.

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

Bonne lecture. Et bonnes vacances.



Olivier Landini
responsable du service
communication



10



18

AG de la Caisse de décès mutualiste

L'assemblée générale de la Caisse de décès mutualiste de l'OGBL a eu lieu le 23 février 2026. Les membres ont adopté le rapport d'activités et le rapport financier. 414 aides aux survivants ont été versées en 2025.

Lancement du *Quality of Work Index 2026*

La collecte des données 2026 de l'étude *Quality of Work Luxembourg* de la Chambre des salariés (CSL), réalisée en collaboration avec l'Université du Luxembourg, a débuté au printemps et se poursuivra cet été. Comme chaque année, l'institut infas de Bonn en Allemagne est chargé de mener cette enquête auprès d'un grand nombre de salariés au Luxembourg concernant leurs conditions de travail dans un contexte professionnel en évolution.

Cette année, un accent particulier est mis sur les conditions de travail et le bien-être, ainsi que sur deux thématiques spécifiques: l'expérience des risques liés au changement climatique sur le lieu de travail et l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le cadre professionnel.

Environ 19 000 personnes seront contactées entre début juin et septembre 2026. Parmi elles, 3 000 répondants du panel existant sont invités à participer à des entretiens téléphoniques. En parallèle, 16 000 personnes ont été tirées au sort par l'IGSS et recevront une lettre d'invitation à participer à l'enquête. Elles pourront choisir entre un entretien téléphonique ou la version en ligne du questionnaire. La participation est volontaire et les réponses sont traitées de manière strictement anonyme.

L'enquête dure environ 20 minutes et s'adresse aux personnes âgées de 18 à 64 ans, travaillant au moins 10 heures par semaine, résidant au Luxembourg ou frontalières (Allemagne, Belgique, France).

Pour la CSL, disposer de données fiables est essentiel pour analyser l'évolution du monde du travail et défendre activement les intérêts des salariés.

Réforme annoncée de l'impôt sur le revenu

CSL

La Chambre des salariés (CSL) a adopté le 11 juin dernier à l'unanimité son avis relatif au projet de loi portant mise en œuvre de la classe d'impôt unique.

Le ministère des Finances, au nom du gouvernement, entend réformer la loi concernant l'impôt sur le revenu, principalement par l'introduction d'une classe d'impôt unique applicable aux personnes physiques et, par conséquent, par la suppression historique des trois classes d'impôt 1, 1a et 2 que nous connaissons encore aujourd'hui.

La CSL reconnaît plusieurs avancées positives dans la réforme. L'allègement fiscal apparent en faveur des petits et moyens revenus est à la fois nécessaire et bienvenu. La simplification du système par la suppression des classes d'impôt constitue également un progrès. La hausse de certains plafonds déductibles, l'introduction de l'abattement petite enfance ainsi que le mécanisme d'adaptation du barème à l'inflation, même s'il demeure insuffisant, vont dans la bonne direction.

Pour autant, il ne s'agit pas vraiment de la grande réforme fiscale réclamée par la CSL et le camp syndical.

En effet, le projet de loi ne constitue guère une refonte du système fiscal luxembourgeois, mais essentiellement une adaptation du mode d'imposition des ménages. Si cette évolution est loin d'être anodine sur le plan sociétal, elle laisse intactes les principales inégalités structurelles que la CSL et les syndicats dénoncent depuis des années.

Les revenus du capital continuent de bénéficier d'un traitement largement plus favorable que les revenus du travail. Les niches fiscales telles que le régime des impatriés ou la prime participative continuent d'affaiblir l'équité fiscale. Les grandes fortunes restent non imposées alors que la concentration des patrimoines atteint des niveaux extrêmes. L'absence d'un impôt sur les successions en ligne directe perpétue des inégalités héritées, difficilement conciliables avec le principe méritocratique. Dans le même temps, les innombrables paramètres nominaux du code fiscal continuent de s'éroder en valeur réelle, constituant une hausse d'impôt cachée qui pèse avant tout sur les ménages à revenus modestes et moyens. Enfin, la charge fiscale continue de se déplacer vers les ménages tandis que les entreprises voient leur fiscalité diminuer au fil des années.

Tout en ayant le souci de préserver une capacité d'action budgétaire de l'Etat à la hauteur des besoins de la société, la CSL assure qu'une réforme plus ambitieuse et plus juste aurait été possible. Celle-ci aurait permis de corriger les déséquilibres du système tout en créant de nouvelles recettes afin de contre-financer au moins en partie le coût de la réforme, laquelle est par ailleurs très largement pré-financée par les ménages eux-mêmes du fait de la non-neutralisation des tranches indiciaires accumulées depuis près d'une décennie.

La CSL appelle le législateur à ne pas considérer ce projet de loi comme l'aboutissement de la modernisation de la fiscalité luxembourgeoise. Cette réforme doit être vue pour ce qu'elle est: un premier pas timide vers une réforme fiscale d'ensemble qui reste encore à construire.

L'avis de la CSL est à découvrir www.csl.lu.

Violations des droits des travailleurs

La Confédération syndicale internationale (CSI) a publié récemment la 13^e édition de son Indice CSI des droits dans le monde, qui constitue la seule étude annuelle mondiale complète sur les violations des droits des travailleurs et travailleuses. L'Indice révèle des défis croissants auxquels est confronté le mouvement syndical à travers le monde.

Les données les plus choquantes qui ressortent de l'édition 2026 sont une hausse des violations de la liberté d'expression et de réunion par rapport à l'année dernière (+5%); une augmentation des attaques violentes dont sont victimes les travailleurs (+6%) et une hausse des atteintes portées aux libertés publiques (+3%), dont une augmentation spectaculaire du nombre d'arrestations et de détentions de travailleurs et de leurs représentants. La montée en flèche de ces indicateurs indique selon la CSI que la persécution des dirigeants syndicaux devient courante dans un nombre toujours croissant de pays.

La CSI note également que, de plus en plus, de nouvelles technologies sont déployées comme moyens de contrôle, utilisés pour surveiller, punir et faire taire les travailleurs. De même, de moins en moins de gouvernements consultent les syndicats de bonne foi avant de modifier les législations du travail ou d'en adopter de nouvelles.

En Europe et sur le continent américain, les droits des travailleurs et des travailleuses ont subi un recul alarmant. Les deux régions ont enregistré la pire note moyenne par pays depuis la première édition de l'Indice en 2014. De plus, l'influence grandissante de l'extrême droite menace les travailleurs et les syndicats dans des pays comme l'Argentine et la France, deux des quatre pays dont le classement a baissé en 2026.■



Les salaires et pensions ont augmenté de 2,5% le

1^{er} juin

Tous les salaires et toutes les pensions ont augmenté de 2,5% au 1^{er} juin 2026. Une nouvelle tranche indiciaire (index) a en effet été déclenchée, suite à l'augmentation des prix au cours des derniers mois. Pour rappel, l'index ne constitue pas à proprement parler une augmentation de salaire, mais une réponse à l'inflation, qui permet de maintenir le pouvoir d'achat des gens lorsque les prix augmentent au-dessus d'un certain seuil. Pour beaucoup de salariés dans des secteurs mal rémunérés, c'est également le seul moyen de voir son salaire évoluer. Un mécanisme important que l'OGBL défend et continuera de défendre.





Jeudi, 4 juin 2026 au château de Senningen. Cela fait trois jours que syndicats, patrons et membres du gouvernement y mènent des négociations tripartites. L'issue est proche. Un accord de principe, constituant une avancée pour les salariés et leurs familles, sera encore trouvé le jour même.



Du rapport de force national au rapport de force dans les entreprises

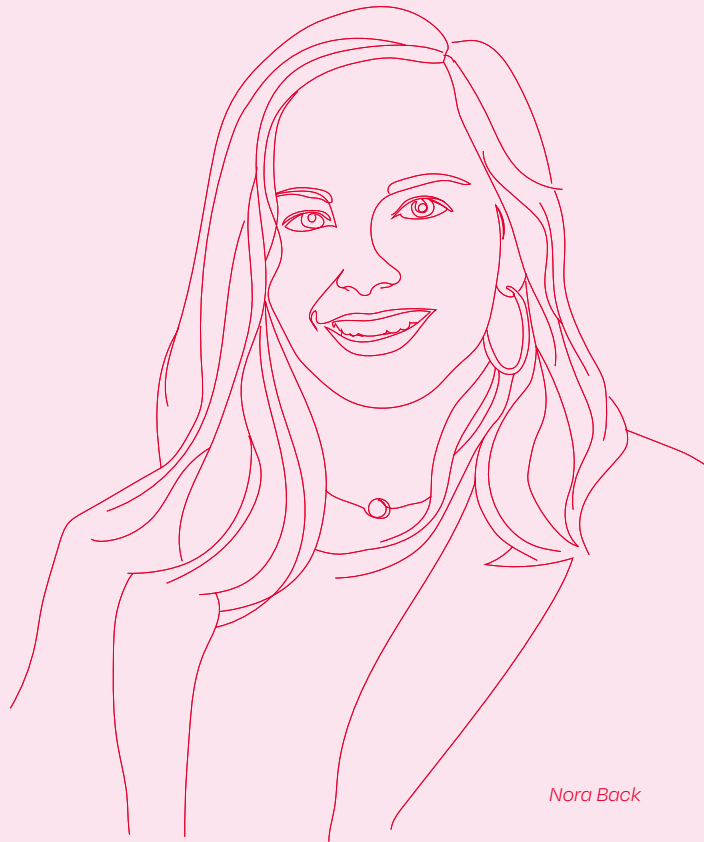
L'accord tripartite conclu il y a peu constitue sans aucun doute une avancée importante pour les salariés et leurs familles.

Une augmentation nette de 200 euros du salaire social minimum, des mesures en faveur du pouvoir d'achat et de la transition énergétique, le renforcement du dialogue social à travers la création d'un comité de suivi tripartite et d'un comité de pilotage consacré au logement, mais surtout: aucune détérioration des droits des salariés, aucune manipulation de l'index, aucune concession imposée au monde du travail.

Cet accord n'est toutefois pas tombé du ciel. Il est le résultat direct du rapport de force que le mouvement syndical a construit au cours des deux dernières années et demie.

Face aux attaques répétées contre le modèle social luxembourgeois, contre les syndicats et contre les mécanismes de protection des salariés, des milliers de militants, de délégués et de permanents syndicaux se sont mobilisés. Cette mobilisation a culminé avec la grande manifestation du 28 juin 2025, qui a démontré de manière éclatante que le mouvement syndical restait une force incontournable dans ce pays.

Ce rapport de force a permis d'obtenir des résultats concrets à la table des négociations. Mais il est



Nora Back

important de rappeler une chose essentielle: ce rapport de force n'est pas né dans les ministères, dans les médias ou dans les institutions. Il est né dans les entreprises.

Chaque jour, dans les usines, les commerces, les bureaux, les hôpitaux, les crèches ou les ateliers, des milliers de délégués syndicaux défendent leurs collègues, négocient de meilleures conditions de travail, luttent contre les injustices, revendiquent des augmentations salariales et font vivre la démocratie sur le lieu de travail.

C'est dans les entreprises que la richesse est créée. C'est donc aussi dans les entreprises que doit être menée la bataille pour une répartition plus juste de cette richesse.

C'est précisément pour cette raison que certaines forces politiques ont cherché à affaiblir les droits syndicaux et la représentation des salariés sur les lieux de travail. Elles avaient parfaitement compris que la véritable force du mouvement syndical se trouve là: dans son ancrage quotidien auprès des travailleurs.

L'accord tripartite constitue une étape importante.

Mais il ne marque ni un aboutissement ni un changement de cap dans nos revendications.

Nous continuons à considérer que les salaires doivent être payés par les entreprises qui bénéficient du travail des salariés et non par l'État au moyen de crédits d'impôt. Les mesures obtenues permettent une amélioration immédiate de la situation des salariés concernés, mais elles ne remplacent pas une augmentation structurelle du salaire social minimum.

C'est pourquoi l'OGBL continuera à revendiquer une hausse durable du salaire social minimum et une meilleure répartition des richesses produites dans notre économie.

Les prochains mois devront donc permettre de transformer la dynamique créée au niveau national en une dynamique encore plus forte dans les entreprises. C'est là que se gagneront les prochaines avancées sociales. C'est là que se construira le prochain rapport de force. Et c'est là que le mouvement syndical puisera, comme toujours, sa légitimité et sa force.

Nora Back, présidente de l'OGBL

Accord tripartite

Le rapport de forces construit par l'Union des syndicats OGBL-LCGB porte ses fruits

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a donc finalement réussi, non seulement à imposer la convocation d'une tripartite malgré les réticences initiales du Premier ministre Luc Frieden, mais également à en bousculer l'ordre du jour et à faire largement valoir ses positions, comme en témoigne l'accord signé à l'issue de ces négociations.

La tripartite qui s'est tenue du 2 au 4 juin dernier et l'accord qui en résulte constituent certainement le premier grand succès pour la jeune Union des syndicats OGBL-LCGB, qui vient tout juste de célébrer sa 1^{re} année d'existence. Le combat a été long, mais il a donc fini par payer, ou plutôt faudrait-il dire: il vient de commencer à payer.

Au cours des deux dernières années, l'OGBL et le LCGB ont mobilisé, manifesté, négocié et construit un rapport de forces avec le gouvernement et le patronat en faveur du pouvoir d'achat, de l'emploi et du modèle social luxembourgeois. Aujourd'hui, ce travail porte donc ses fruits.

Même s'il s'agit d'un compromis, l'accord tripartite conclu le 8 juin 2026 entre le gouvernement et les partenaires sociaux constitue avant tout une avancée importante pour les salariés et leurs familles et répond en grande partie aux revendications de l'Union des syndicats OGBL-LCGB (lire à ce sujet notre dossier central).

— Le salaire social minimum augmente de 200 euros nets

Parmi les principales avancées obtenues figure évidemment l'augmentation du salaire social minimum. Alors que le gouvernement assurait encore quelques semaines auparavant que le dossier était définitivement clos, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a obtenu pour les bénéficiaires du salaire social minimum une augmentation nette de l'ordre de 200 euros par mois. Ce qui, en termes de pouvoir d'achat, équivaut quasiment à une augmentation de 300 euros brut, que revendiquait l'Union des syndicats depuis des mois. L'accord tripartite prévoit que







© Fabrizio Pizzolante / Editpress

cette augmentation se compose d'une augmentation du salaire brut de 3,8% (au 1^{er} janvier 2027) et d'un crédit d'impôt (augmentations du CISSM en deux temps: au 1^{er} janvier 2027 & au 1^{er} juillet 2027), dégressif jusqu'à un salaire brut de 3 600 euros.

Près de 70 000 salariés profiteront directement de cette mesure.

La revendication de l'Union des syndicats OGBL-LCGB visant une augmentation structurelle du salaire social minimum reste quant à elle entière. Mais la priorité de l'OGBL et du LCGB a toujours été claire et constante: améliorer concrètement le pouvoir d'achat de celles et ceux qui perçoivent le salaire social minimum. La mesure retenue dans le cadre de l'accord tripartite répond indéniablement à cet objectif.

— L'index est protégé

A noter ensuite que pour la première fois de l'histoire, une tripartite s'est ouverte avec la garantie préalable du gouvernement que l'index était gravé dans le marbre. L'index n'a donc pas fait l'objet des négociations tripartites, malgré les tentatives du patronat. Le système d'indexation des salaires et des pensions reste ainsi pleinement garanti et ne sera ni manipulé, ni reporté, ni plafonné. Cet acquis découle directement du rapport de forces construit par l'Union des syndicats OGBL-LCGB au cours des deux dernières années.

— Une tranche indiciaire neutralisée dans le barème fiscal

L'accord retient ensuite l'introduction dès le 1^{er} juin 2026 d'un nouveau crédit d'impôt baptisé: crédit d'impôt conjoncture. Celui-ci équivaut à une tranche indiciaire et il sera intégré définitivement

dans le barème fiscal à partir du 1^{er} janvier 2027. Grâce à cette mesure, les salariés et les pensionnés bénéficient d'un allègement fiscal qui vient renforcer leur pouvoir d'achat.

— Des mesures contre la hausse des prix de l'énergie

L'accord prévoit en outre des baisses temporaires du prix des carburants, du coût de l'électricité, des prix du gaz et du mazout de chauffage.

Le gouvernement s'est ainsi engagé à prendre en charge temporairement (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2026) une partie du surcoût lié à la hausse du prix du diesel et de l'essence de 5 centimes d'euros par litre toutes taxes comprises (par rapport au niveau du prix au 1^{er} février 2026). Il s'est également engagé à introduire temporairement (du 1^{er} août au 31 décembre 2026) une subvention sur le prix intégré de l'électricité de 4 centimes d'euros par kWh toutes taxes comprises pour tous les clients résidentiels ayant une consommation annuelle inférieure à 25 000 kWh. Enfin, le gouvernement s'est engagé à introduire, du 1^{er} août au 31 décembre 2026, une compensation financière sur le gasoil utilisé comme combustible de l'ordre de 15 centimes d'euros par litre toutes taxes comprises et une compensation financière de 15 centimes d'euros toutes taxes comprises par mètre cube de gaz.

L'objectif est clair ici également: limiter l'impact de la crise énergétique sur les ménages et freiner l'inflation.

— Un coup de pouce pour la transition écologique

Outre les mesures pour contrer la hausse des prix de l'énergie, l'accord ne perd pas de vue la nécessaire transition énergétique et la nécessité de réduire la dépendance des énergies fossiles, encore mise en évidence par la crise actuelle.

L'accord prévoit ainsi des augmentations temporaires pour l'installation de pompes à chaleurs dans des bâtiments d'habitation existants de l'ordre de 2 000 euros, des aides financières pour le conseil en énergie et pour l'assainissement énergétique.

Par ailleurs, le leasing social de voitures électriques, visant à permettre aussi aux ménages plus vulnérables, de se passer des carburants fossiles, sera mis en application dès le 1^{er} janvier 2027.

— Le logement devient enfin une priorité permanente

Il est un fait que plus personne ne conteste désormais: le logement constitue aujourd'hui l'un des principaux problèmes du pays.

Sous l'impulsion syndicale, l'accord prévoit ainsi la création d'un Comité de suivi du logement afin d'assurer un suivi régulier de la situation et de développer de nouvelles solutions.

Le combat pour un logement accessible se voit désormais inscrit durablement dans l'agenda politique.

— Une meilleure protection de l'emploi

L'accord prévoit ensuite la création d'un mécanisme permettant de mettre en place des cellules sectorielles de reclassement et de reconversion lorsque des secteurs sont touchés par des restructurations ou des pertes d'emplois.

Ce mécanisme permettra de mieux protéger les salariés et leurs familles de l'impact des multiples crises et transformations que nous traversons actuellement.

— Un dialogue social renforcé

Mais l'une des avancées les plus importantes de cet accord est d'ordre institutionnel.

L'accord prévoit en effet la mise en place d'un Comité de suivi tripartite permanent afin d'assurer le suivi des engagements pris dans le cadre de cet accord et d'examiner l'évolution de la situation économique, sociale et celle de l'emploi.

Ensemble avec le Comité de suivi du logement et les cellules de reclassement sectorielles, ce Comité de suivi tripartite constitue un renforcement substantiel de notre modèle social et du dialogue social en général.

Alors que le gouvernement Frieden avait la ferme intention de remettre en cause la légitimité des syndicats en tant que partenaires sociaux et d'en finir avec le modèle social luxembourgeois, ce renforcement du dialogue social constitue une victoire importante pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB!

— Une victoire d'étape importante... mais le combat continue

Chaque avancée contenue dans cet accord découle directement du rapport de forces construit lors de la grande manifestation du 28 juin 2025 et du travail acharné des délégués et militants de l'Union des syndicats OGBL-LCGB tout au long des deux dernières années. Ceci, il ne faut jamais l'oublier. Et s'il fallait encore s'en convaincre, il suffisait de tendre l'oreille, quelques jours après la signature de l'accord tripartite (8 juin), lors de l'interview au journal télévisé de RTL du ministre des Finances, Gilles Roth, (10 juin). Celui-ci a ainsi explicitement justifié les

mesures retenues lors de la tripartite par le fait que le gouvernement ne souhaitait plus revoir déferler une vague humaine dans les rues de la capitale, comme ce fut le cas le 28 juin 2025.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB continuera à défendre les intérêts des salariés, des pensionnés et de leurs familles avec la même détermination qu'elle a démontré au cours de ces deux dernières années. Pour des augmentations salariales structurelles, pour une réduction du temps de travail, pour plus de conventions collectives et bien d'autres progrès sociaux encore: nous continuerons à nous mobiliser tant que cela sera nécessaire.

Le cahier de revendications présenté par l'Union des syndicats OGBL-LCGB dans le cadre de de la tripartite est à découvrir dans le dossier central de ce numéro de l'*Aktuell*.



Une mobilisation qui a payé!

Les avancées qu'apporte le récent accord tripartite ne sont pas tombées du ciel. Entre l'annonce officielle du gouvernement, le 27 mars 2026, de ne pas augmenter le salaire social minimum jusqu'à la tenue de la récente tripartite, début juin, l'Union des syndicats OGBL-LCGB n'a cessé de mobiliser et de mener des actions d'information et de sensibilisation aux quatre coins du pays. Le 5 mai, l'Union des syndicats, conduite par ses deux co-présidents, s'était même invité au petit matin, par surprise, devant la porte du ministre du Travail à Luxembourg pour l'interpeller. La mobilisation a fini par payer.





La mise en garde du 12 mai

Le 12 mai 2026 au soir, l'Union des syndicats OGBL-LCGB avait fait salle comble au Parc Hôtel Alvisse, à l'occasion d'une conférence-meeting organisée sous le mot d'ordre: «Travailler pour vivre, pas pour survivre!»

Les présidents de l'Union des syndicats, Nora Back et Patrick Dury avaient mis l'accent lors de cette soirée sur la crise sociale à laquelle le Luxembourg est confronté: pauvreté croissante, nombre toujours plus important de *working-poor* et problème de logement de plus en plus grave. L'OGBL et le LCGB avaient clairement mis en garde qu'ils n'accepteraient pas une tripartite se limitant à des mesures techniques ou à une simple limitation des prix de l'énergie, sans apporter de réponses concrètes aux difficultés quotidiennes de la population.

La présidente de l'OGBL et le président du LCGB avaient clairement défini leurs deux revendications prioritaires dans le cadre des négociations à venir: la protection des existences et le maintien du pouvoir d'achat. Dans ce contexte, l'augmentation du salaire social minimum figurait comme une revendication centrale.

L'OGBL et le LCGB avaient également réaffirmé à cette occasion leur détermination à intensifier encore davantage la pression si cela s'avérait nécessaire. Le message adressé au gouvernement et au patronat était clair: sans véritables négociations ni avancées sociales concrètes, d'autres actions et manifestations suivraient■



La plus grande force d'opposition

Concernant les interactions entre les syndicats & la politique



↑ David Angel
Membre du bureau
exécutif

Le mouvement syndical sera «la plus grande force d'opposition au gouvernement libéral-conservateur», avait déclaré la présidente de l'OGBL, Nora Back, au lendemain de l'élection de l'ancien président de la Chambre de Commerce, Luc Frieden, au poste de Premier ministre, provoquant ainsi un certain émoi. Aujourd'hui encore, certains tentent de retourner cette déclaration contre elle, comme cela a été le cas récemment du président du groupe parlementaire CSV, Laurent Zeimet, pour qui, sans doute, les syndicats ne devraient pas avoir de prétention politique.

Le mouvement syndical peut affirmer aujourd'hui en tout cas que c'est mission accomplie.

Peu après l'entrée en fonction du gouvernement CSV-DP, les syndicats ont en quelque sorte été désignés par le ministre du Travail, Georges Mischo, comme étant le principal adversaire. Leur représentativité a été remise en question, leur rôle dans le modèle social luxembourgeois a été attaqué et leurs droits de négociation devaient être restreints. L'objectif était évident: réduire l'influence des syndicats et ouvrir la voie à une série de réformes, allant des pensions au temps de travail, en passant par le droit du travail.

Mais le plan n'a pas fonctionné. Bien au contraire.

Comme on le sait, Mischo s'y est pris particulièrement mal et a rapproché l'OGBL et le LCGB, les deux grands syndicats nationalement représentatifs, comme jamais auparavant. Lorsqu'une réforme des pensions hostile aux salariés a commencé à se dessiner et que la flexibilisation des heures d'ouverture dans le commerce a été envisagée, cette coopération a d'abord donné naissance au Front syndical, puis à l'Union des syndicats. La mobilisation s'est intensifiée, une manifestation nationale a été annoncée et lorsque dans son discours sur l'état de la Nation, Luc Frieden a promis trois ans de vie de labeur supplémentaires pour tout le monde, il est devenu évident que les syndicats étaient arrivés au point qu'avait annoncé Nora Back après l'élection de Frieden. Ils étaient devenus la principale force d'opposition.

Le Front syndical s'est transformé en Union des syndicats, dotée de structures solides et s'exprimant d'une seule voix à tous les niveaux. La manifestation annoncée est devenue quant à elle la plus grande mobilisation sociale depuis 1982, avec 25 000 participants.

Ce sont ces 25 000 personnes qui ont finalement permis de faire reculer le gouvernement Frieden. La grande réforme des pensions qui avait été annoncée s'est transformée en réformette, le gouvernement a partiellement fait marche arrière sur les heures d'ouverture dans le commerce, l'attaque contre les droits de négociation des syndicats a été abandonnée et Georges Mischo a dû s'en aller.

Mais le conflit ne s'est pas arrêté là. Tout au long du conflit social, les syndicats ont réclamé une tripartite afin de défendre le modèle social et apporter des réponses à la crise sociale. Pendant près de deux ans, le gouvernement a refusé de franchir ce pas. Finalement, le Premier ministre Luc Frieden n'a plus eu d'autre choix que de ravalier ses réticences.

Et ce n'est pas tout: non seulement l'Union des syndicats a réussi à imposer le fait qu'une tripartite soit convoquée, mais aussi, dans une large mesure, son ordre du jour. Salaire social minimum, pouvoir d'achat, prix de l'énergie, crise du logement, transition écologique et dialogue social sont devenus des thèmes centraux des négociations. Plus important encore, peut-être, a été ce qui ne figurait pas à l'ordre du jour: l'index. Une première dans l'histoire sociale luxembourgeoise et un premier succès important pour l'Union des syndicats.

Après trois jours de négociations intensives, il était clair que les syndicats sortaient vainqueurs de la tripartite. Une augmentation de 200 euros nets du salaire social minimum, des aides énergétiques pour les ménages, un soutien à la transition énergétique, de nouveaux instruments pour renforcer le modèle social — et surtout, aucune détérioration pour les salariés et leurs familles. Pas de manipulation de l'index, pas de recul social, aucune contrepartie de la part des syndicats, si ce n'est leur retour à la table des négociations.



Une tripartite — un instrument de crise dans le cadre duquel, rappelons-le, les syndicats ont historiquement presque toujours dû livrer des combats défensifs — au cours de laquelle sont obtenues exclusivement des avancés pour les salariés et leurs familles: c'est une première absolue.

Non seulement le mouvement syndical a imposé une tripartite grâce à la pression exercée dans la rue, dans les médias et à la table des négociations, mais il en a également déterminé l'ordre du jour et s'est largement imposé sur les points essentiels. Ce résultat ne peut être compris que comme un triomphe politique de l'Union des syndicats — fruit de la pression construite pendant deux ans.

Quiconque en conclut que les syndicats ont abandonné leur rôle d'opposant en signant cet accord se méprend sur la situation. Dès le départ, l'Union des syndicats a été claire: aussi longtemps que possible à la table des négociations et dans la rue dès que nécessaire. L'accord ne met fin ni aux conflits sociaux ni aux revendications syndicales. Il n'instaure pas la paix sociale, mais tout au plus une trêve.

Par ailleurs, l'offensive qui vient à peine de débuter est loin d'être terminée. Pour davantage et de meilleures conventions collectives, pour de meilleurs salaires, pour une réduction du temps de travail

avec maintien intégral de salaire, pour une sixième semaine de congés, mais aussi pour un «New Deal» ambitieux pour le Luxembourg. Ces thèmes marqueront le débat politique des années à venir.

C'est précisément ici que réside la réponse à tous ceux qui veulent dénier aux syndicats leur rôle politique.

Et précisément au Luxembourg, avec sa situation démographique spécifique, les syndicats ont un rôle tout particulier à jouer. Quand dans un pays, deux tiers des salariés ne disposent pas du droit de vote aux élections législatives, les syndicats sont probablement la seule force sociale capable de représenter les intérêts de l'ensemble des salariés, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu de résidence.

C'est pourquoi les mises en garde contre un «parlement à côté du parlement» ou bien les références à la primauté de la Chambre des Députés, que personne ne remet en question, sont sans fondement. Les syndicats ne remplacent aucuns partis ni aucun parlement. Ils organisent les intérêts, créent un contre-pouvoir et veillent à ce que la voix des salariés soit entendue également entre les élections.

Par ailleurs, les syndicats disposent au Luxembourg d'une légitimité démocratique, et ce par la plus grande élection

démocratique du pays, à savoir l'élection de la Chambre des salariés, à laquelle plus de 600 000 électeurs peuvent participer.

Ce qu'on désigne par «modèle social luxembourgeois», qui accorde un rôle central aux partenaires sociaux, prend dans ce contexte d'autant plus d'importance. Au Luxembourg, le progrès social n'a jamais été conquis exclusivement qu'au parlement. Il est toujours né de l'interaction entre des mobilisations syndicales, des pressions sociales, des négociations et des décisions politiques. Les frontières sont perméables.

Plutôt que de craindre les revendications et la force de l'Union des syndicats et de considérer cette dernière comme une concurrente, les forces politiques progressistes devraient voir l'opposition syndicale comme étant complémentaire de la leur et considérer l'interaction entre le travail syndical et le travail parlementaire non pas comme une contradiction, mais comme les deux faces d'une même médaille.

Le mouvement syndical a atteint l'année passée un niveau d'unité historique et a démontré de manière impressionnante la force que lui confère cette unité. Au-delà du mouvement syndical lui-même, l'unité de tous ceux qui croient à la démocratie, à la justice sociale et au progrès social devrait être la priorité absolue. ■

Discours du 1^{er} mai

L'OGBL appelle à un «New Deal»

L'OGBL avait à nouveau mis le cap sur l'abbaye de Neumünster, au Grund à Luxembourg, à l'occasion du 1^{er} mai. Comme depuis quelques années déjà, c'est sur le parvis de l'abbaye que la présidente de l'OGBL, Nora Back, a prononcé son discours du 1^{er} mai — un discours offensif, marqué par une critique sévère de la politique gouvernementale et un appel à renforcer la mobilisation syndicale

A noter que pour la première fois, la foule rassemblée à Neumünster, venue écouter la présidente de l'OGBL, s'est vue adresser un message de solidarité, diffusée par vidéo, de la part du président du LCGB, Patrick Dury. Et réciproquement, les militants du LCGB, réunis en ce 1^{er} mai à Remich, ont eu droit à une adresse similaire de la part de la présidente de l'OGBL. Un fait historique, témoignant du rapprochement entre les deux organisations syndicales et du renforcement de leur collaboration, notamment au sein de l'Union des syndicats OGBL-LCGB, qui a vu le jour le 20 juin 2025.

Dans son discours, Nora Back a dressé un constat sans concession de la situation actuelle. Crise du pouvoir d'achat, crise du logement, crise de l'emploi, mais aussi crise de confiance dans la capacité des responsables politiques à préparer l'avenir. Dans ce contexte, les réponses ponctuelles ne suffisent plus, a-t-elle souligné. Nora Back a ainsi proposé un «New Deal pour le Luxembourg», capable de garantir un avenir aux salariés, aux pensionnés et à leurs familles. Le pays a en effet besoin d'une stratégie ambitieuse, fondée sur l'investissement, la solidarité et la justice sociale.

Ce «New Deal» devrait reposer sur plusieurs priorités: garantir des emplois sûrs et de qualité, renforcer les conventions collectives, assurer des salaires permet-

tant de vivre dignement de son travail, assurer le système de pensions et de sécurité sociale en général, investir massivement dans le logement abordable et les services publics, préparer les transitions numérique et écologique sans faire payer les travailleurs.

La présidente de l'OGBL a également insisté sur la nécessité de mieux encadrer les transformations du monde du travail. L'intelligence artificielle, les restructurations et les mutations économiques ne doivent pas servir de prétexte à des suppressions d'emplois ou une dégradation des conditions de travail. Au contraire, ces évolutions doivent être mises au service du progrès social.

Nora Back a également rappelé que depuis plus de deux ans, les salariés, les pensionnés et leurs familles ont été confrontés à une succession d'attaques de la part du gouvernement contre leurs acquis sociaux: remise en cause des conventions collec-

tives, pressions sur les pensions, menaces sur la sécurité sociale, blocage sur le salaire social minimum ou encore absence de réponses à la crise du logement.

Face à cette offensive, la présidente de l'OGBL a rappelé que les mobilisations de ces derniers mois – notamment la grande manifestation du 28 juin 2025 – et l'unité syndicale avec le LCGB ont permis de créer un rapport de force inédit avec le gouvernement et le patronat. L'union des deux organisations syndicales, représentant ensemble plus de 125.000 membres, constitue en effet la meilleure réponse aux attaques contre les droits des salariés, des pensionnés et de leurs familles.

Le résultat des négociations tripartites qui allaient suivre quelques semaines plus tard ne fait que l'attester.

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





actm
WIRTSCHAFTS
KAMMER
SÜDBAYERN

OGB-L

OGB-L
WERKSCHAFT

19 focus / National

OGB-L



Fête du Travail et des Cultures: déjà 20 ans!

Cette année, la Fête du Travail et des Cultures organisée par l'OGBL, en collaboration avec l'abbaye de Neumünster, l'ASTI et l'ASTM, célébrait ses 20 ans d'existence. Dans une ambiance conviviale et familiale, petits et grands ont une nouvelle fois pu profiter tout au long de la journée d'un programme, comme toujours, riche et varié, entre concerts, spectacles, animations pour enfants, expositions et découvertes culinaires.

A noter que la journée a également été marquée cette année, en début d'après-midi, par la venue remarquée de plusieurs membres du gouvernement, dont le Premier ministre Luc Frieden qui, au vu du contexte social et politique qui prévalait, s'est fait légèrement chahuter par le public. Un vieux proverbe dit que celui qui sème le vent récolte la tempête...





VRAIMENT TOUS ÉGAUX DEVANT L'IMPÔT ?

La CSL demande plus de justice fiscale :
taxation plus élevée du capital et du patrimoine
et suppression des privilèges injustifiés.

PLUS D'INFOS
SUR CSL.LU

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Démantèlement de notre système de santé

Les assurés pris en otage par le déconventionnement

L'Union des syndicats OGBL-LCGB met en garde face une «attaque frontale et sans précédent» contre le système de santé public et solidaire actuel au Luxembourg. Les syndicats craignent en effet à terme une privatisation du secteur de la santé, comme ils l'ont souligné le 28 avril dernier à l'occasion d'une conférence de presse.

Au centre des inquiétudes se trouve la résiliation par l'Association des médecins et médecins dentistes (AMMD) des conventions qui lient les médecins depuis 1993 à la CNS. Alors qu'une adaptation avait été conclue sans difficulté majeure en octobre 2024, les conventions ont finalement été résiliées de manière inattendue un an plus tard. Un nouveau texte est désormais sur la table, mais la direction de l'AMMD refuse de le signer – malgré un accord sur le fond.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB reproche à l'AMMD de prendre les assurés «en otage» en vue d'obtenir des concessions politiques. L'une des revendications de l'AMMD vise la suppression du «conventionnement» des médecins, c'est-à-dire l'obligation pour tous les médecins de pratiquer un tarif unique. C'est ce dernier qui garantit jusqu'à présent des prix et des

remboursements identiques pour tous les patients, quel que soit leur revenu.

Selon l'OGBL et le LCGB, la suppression de ces conventions aurait de graves conséquences: les médecins pourraient fixer librement leurs honoraires, tandis que, dans le pire des cas, la CNS ne rembourserait plus qu'une partie, voire plus rien du tout. La différence serait alors à la charge des patients. De plus, cela risque d'entraîner un chaos administratif, voire la fin du paiement immédiat direct.

Les syndicats mettent également en garde contre la mise en place d'une médecine à deux vitesses sur le modèle allemand. Les patients bénéficiant d'une assurance maladie publique devraient alors s'attendre à des délais d'attente plus longs et à des prestations réduites, tandis que les assurés privés seraient traités en priorité.

La situation est d'autant plus urgente que les conventions en vigueur expirent fin octobre 2026. Si aucun nouvel accord n'est conclu d'ici là, le gouvernement devra intervenir par voie de règlement, ce qui ne constituerait qu'une solution d'urgence et ne ferait que garantir les points consi-

dérés comme étant obligatoires dans la loi. Il n'est toutefois pas certain que cela puisse être réalisé à temps et de manière exhaustive. Les syndicats demandent donc à la ministre compétente d'agir rapidement afin de disposer de garanties juridiques claires.

Derrière les revendications de l'AMMD, l'OGBL et le LCGB soupçonnent un agenda plus vaste: la libéralisation des tarifs médicaux et une commercialisation accrue du système de santé. Dans le secteur dentaire, les patients doivent aujourd'hui déjà payer des participations considérables (exemple: facturation du CPS). Mais ce n'est pas tout: le développement de la nomenclature de la médecine dentaire est également freiné depuis des années, ce qui entrave le progrès médical.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB refuse catégoriquement la mise aux enchères de l'assurance maladie des assurés et n'hésitera pas à engager des actions syndicales pour défendre le droit de chaque assuré à une assurance maladie accessible, au même tarif et avec des remboursements de qualité. ■



Directive européenne sur la transparence salariale

L'Union des syndicats OGBL-LCGB dénonce l'inaction du gouvernement luxembourgeois



↑ Pitt Bach
Membre du bureau
exécutif



↑ Milena Steinmetzer
Secrétaire centrale

L'Union des syndicats OGBL-LCGB ainsi que leurs départements des femmes respectifs, OGBL Equality et LCGB-Femmes, dénoncent avec fermeté le fait que le gouvernement luxembourgeois n'ait pas respecté le délai de transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Alors que la directive devait être transposée en droit national au plus tard le 7 juin 2026, aucun projet de loi n'a été déposé à temps à la Chambre des députés.

Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, ce retard est inacceptable. Il envoie un signal politique désastreux d'un gouvernement qui ne prend pas suffisamment au sérieux la lutte contre les inégalités salariales entre femmes et hommes, alors même que celles-ci persistent au Luxembourg sous des formes bien réelles.

Le gouvernement ne peut pas se cacher derrière les indicateurs généraux ou derrière l'image d'un Grand-Duché prétendument exemplaire. Certes, certains chiffres peuvent donner l'impression d'une situation plus favorable que dans d'autres pays européens, mais cette lecture est largement insuffisante. Les inégalités ne se limitent pas au salaire horaire. Elles se manifestent sur le salaire annuel surtout sur les primes et bonus de fin d'année, dans le temps de travail, les carrières, la progression professionnelle et leurs impacts sur les pensions en fin de carrière.

La directive européenne sur la transparence salariale constitue donc une avancée importante qui doit permettre aux salarié.e.s d'obtenir davantage d'informations sur les rémunérations, de mieux identifier les discriminations et de renforcer les moyens d'action en cas d'inégalité salariale. Mais la transparence ne suffit pas à elle seule. Elle doit déboucher sur des corrections concrètes, des mécanismes de contrôle efficaces et une implication réelle des syndicats et des représentants du personnel.

C'est précisément pour cette raison que le retard du gouvernement luxembourgeois est particuliè-



ment grave. En ne déposant pas à temps un texte de transposition, le gouvernement prive les salarié.e.s, les représentant.e.s du personnel, les syndicats et les entreprises d'un cadre clair. Il crée de l'incertitude là où il faudrait de la détermination. Il perd un temps précieux alors que les inégalités, elles, ne disparaissent pas d'elles-mêmes.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB rappelle que l'égalité salariale n'est pas une question secondaire ou symbolique. C'est une question de justice sociale, de respect du travail et de dignité. C'est aussi une condition indispensable pour améliorer la qualité



de l'emploi, renforcer l'autonomie économique des femmes et lutter contre la précarité.

Pour l'Union des syndicats, la transposition de la directive doit même aller au-delà du strict minimum européen. Le Luxembourg doit se doter d'un cadre ambitieux, efficace et contraignant, en insistant également sur le rôle central des conventions collectives. Là où la négociation collective est forte, les structures de rémunération sont plus transparentes, les carrières plus lisibles et les salarié.e.s mieux protégé.e.s contre les discriminations. À l'inverse, là où les conventions collectives sont faibles



« L'égalité salariale n'est pas une question secondaire ou symbolique. C'est une question de justice sociale, de respect du travail et de dignité. »

ou inexistantes, les inégalités persistent, voire s'aggravent. C'est pourquoi la transposition de la directive va main en main avec l'élaboration d'un plan d'action pour augmenter la couverture des conventions collectives au Luxembourg; autre dossier où le Luxembourg a pris du retard.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB demande au gouvernement de présenter sans délai un projet de loi ambitieux, élaboré en concertation étroite avec les partenaires sociaux et de faire de la transparence salariale un véritable outil de lutte contre les discriminations.

L'égalité salariale ne peut pas attendre. Le gouvernement luxembourgeois a manqué l'échéance européenne. Il doit maintenant assumer ses responsabilités et corriger immédiatement le tir ■

Indemnisation du chômage des travailleurs frontaliers

Une avancée importante pour l'égalité de traitement, mais de nombreuses questions restent ouvertes



↑ Pitt Bach
Membre du bureau
exécutif

L'Union des syndicats OGBL-LCGB prend acte de l'accord provisoire intervenu au niveau européen concernant la révision du règlement 883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale, et en particulier des nouvelles règles envisagées en matière d'indemnisation du chômage des travailleurs frontaliers.

Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, le principe selon lequel le pays du dernier emploi devient compétent pour le paiement des allocations de chômage constitue une avancée importante. Elle souligne que la recherche d'emploi doit rester exempte de toute discrimination et implique l'égalité de traitement entre résidents et non-résidents. Les salariés frontaliers qui travaillent au Luxembourg, contribuent chaque jour à la création de la richesse du pays et participent, tout comme les salariés résidents, au financement du système social et du budget de l'Etat. Il est donc logique qu'ils puissent bénéficier des mêmes droits lorsqu'ils perdent leurs emplois.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB salue donc une évolution qui peut mettre fin à une inégalité de traitement de longue date entre salariés résidents et frontaliers. À travail égal, cotisations égales, charge fiscale égale et contribution égale à l'économie luxembourgeoise doivent correspondre des droits sociaux égaux.

Mais cette réforme ne peut en aucun cas se traduire par de nouveaux désavantages, de nouvelles barrières administratives ou une dégradation de l'accompagnement des personnes concernées.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB constate que de nombreuses questions restent en effet ouvertes et demande notamment des clarifications rapides sur les conditions concrètes de l'accès aux indemnités de chômage luxembourgeoises. Il faut éviter toute situation dans laquelle des salariés frontaliers se retrouveraient exclus ou désavantagés en raison de règles transitoires, de critères divergents ou d'interprétations administratives restrictives.



La question de la durée d'indemnisation doit également être analysée avec précision. Le système luxembourgeois prévoit actuellement des modalités différentes que les systèmes français, belge et allemand. Cette diversité montre l'importance d'une analyse détaillée afin de garantir que la réforme ne produise pas pour certains salariés une protection moins favorable que celle dont ils bénéficient aujourd'hui dans leur pays de résidence.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB insiste aussi sur l'importance d'un accompagnement des demandeurs d'emploi frontaliers, et souligne que la coopé-

Au-delà de la seule indemnisation, l'Union des syndicats OGBL-LCGB demande également que toutes les conséquences sociales de cette réforme soient clarifiées, comme l'affiliation à la sécurité sociale, les droits relatifs aux prestations familiales, l'accès à la CNS, la coordination avec les institutions du pays de résidence, les obligations administratives, les contrôles, les sanctions éventuelles et les droits de recours.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB rappelle que la sécurité sociale doit rester fondée sur les principes d'universalité, d'équité et de solidarité et réaffirme que le financement solidaire doit garantir la justice sociale et l'accès à des prestations de qualité pour toutes les personnes concernées.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB suivra donc ce dossier avec la plus grande vigilance. La réforme du règlement 883/2004 ne doit pas seulement corriger une injustice financière, elle doit renforcer les droits des salariés, garantir la sécurité juridique et améliorer concrètement la situation des travailleurs frontaliers privés d'emploi.

Dans ce contexte, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a demandé une entrevue à travers son secrétariat européen commun (SECEC) avec les députés européens luxembourgeois afin de discuter des questions encore ouvertes, d'exposer ses revendications et de s'assurer que la finalisation du texte européen se fasse dans l'intérêt des salariés■



ration entre les administrations nationales doit donc être renforcée et qu'un suivi coordonné entre le Luxembourg et le pays de résidence doit être garanti tout en considérant les problèmes de mobilité déjà existants dans la Grande Région. L'accès à la formation, aux mesures de reconversion et aux services d'accompagnement doit également être organisé de manière à servir réellement le retour à l'emploi, et non à créer de nouveaux obstacles. L'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique dans ce cadre une expansion des services de l'ADEM, avec davantage de personnel, des profils adaptés et une offre de formation professionnelle renforcée.



Comité exécutif de la CES

Unis face aux nouvelles menaces de dérégulation en Europe



↑ Véronique Eischen
Membre du bureau
exécutif



↑ Pitt Bach
Membre du bureau
exécutif

Le 19 et 20 mai 2026, les représentants des syndicats européens se sont à nouveau réunis à Bruxelles à l'occasion de la réunion du Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES). Cette réunion leur a permis d'échanger sur plusieurs sujets d'actualité majeurs touchant le monde du travail, les droits sociaux et les défis économiques et politiques au niveau européen.

Dans un contexte marqué par une détérioration de la situation géopolitique, les répercussions directes sur les travailleurs ont été au cœur des débats, en particulier l'impact de la crise énergétique sur le pouvoir d'achat des travailleurs, ainsi que les répercussions sur les industries et les investissements. Les syndicats ont d'ailleurs rappelé la crise énergétique de 2022-2023, survenue après l'invasion de l'Ukraine par la Russie et qui avait déjà exposé l'UE à des chocs similaires. Estimant toutefois que la réponse politique a été insuffisante à l'époque, le mouvement syndical européen craint que les décideurs européens ne commettent les mêmes erreurs dans le contexte actuel. Les participants ont notamment mis en avant le fait que certaines entreprises pétrolières et gazières réalisent des bénéfices énormes et ont par conséquent rappelé la nécessité d'imposer une taxe sur les profits exceptionnels des entreprises énergétiques qui tirent actuellement profit de la guerre en Iran. Certains ont également

souligné que la crise énergétique pourrait directement se transformer en crise alimentaire, puisque la hausse des coûts de l'énergie entraîne en principe aussi une augmentation des prix des denrées alimentaires. Cela pourrait par conséquent conduire à une crise sociale plus profonde dans toute l'Union.

Parmi les autres sujets ayant suscité de nombreuses discussions figurait notamment la proposition de la Commission européenne relative à un 28^e régime des sociétés, officiellement intitulé EU Inc. Ce 28^e régime vise à créer un cadre européen unique pour les entreprises, en complément des systèmes nationaux existants. En effet, aujourd'hui, une entreprise qui veut travailler dans plusieurs pays de l'UE doit respecter les règles nationales de chaque pays, notamment en matière de droit des sociétés, de fiscalité, de droit du travail, etc. Par le biais du 28^e régime, la Commission européenne propose donc de créer une option supplémentaire au niveau européen, en plus des droits nationaux, afin de faciliter les activités des *start-up*, PME et *scale-up* opérant dans plusieurs pays de l'UE. La CES met en garde contre ce que la Commission présente comme un outil de modernisation et d'innovation. Selon elle, ce dispositif pourrait créer des régimes d'entreprises parallèles, détachés des règles et protections nationales existantes, et ainsi favoriser la dérégulation et le dumping social. Au cours des discussions avec le député européen René Repasi (S&D), rapporteur sur ce dossier au Parlement européen et invité à la réunion, les syndicats ont souligné qu'il s'agirait avant tout d'une forme de concurrence réglementaire plutôt que d'un véritable outil de modernisation. Le texte risque d'affaiblir considérablement les protections existantes, notamment en matière de salaires, de conventions collectives, de protection sociale, de pensions et de droit à l'information et à la consultation des travailleurs.

La CES a également profité de l'occasion pour faire le point sur les directives qui n'ont pas encore été transposées, notamment au Luxembourg, comme p.ex. la directive sur la transparence salariale (délai pour la transposition au niveau national: 7 juin 2026) et la directive concernant le travail sur les plateformes (délai pour la transposition: 2 décembre 2026).

Les syndicats ont en outre fait part de leurs réflexions en ce qui concerne la politique commerciale actuelle. L'objectif principal a consisté à définir



la manière dont les syndicats peuvent se positionner dans les débats sur les échanges commerciaux et comment défendre les travailleurs dans le cadre des politiques commerciales. En est clairement ressorti que le commerce doit soutenir les droits des travailleurs et la négociation collective, et que les accords commerciaux doivent être l'occasion d'améliorer les normes du travail. Le comité exécutif de la CES a également souligné l'importance de faire pression sur l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour faire avancer l'agenda des travailleurs. L'UE est l'un des plus grands marchés de consommation au monde et devrait donc promouvoir le commerce équitable et le développement durable.

Enfin, le comité exécutif a adopté plusieurs déclarations, notamment une déclaration de soutien avec les travailleurs et syndicats de Slovénie contre les réformes proposées par le gouvernement qui faciliterait le licenciement des travailleurs âgés, favoriserait la précarité de l'emploi, affaiblirait la protection sociale et ouvrirait la voie à la privatisation des soins de santé. Une déclaration condamnant la détention par les forces israéliennes de dirigeants de la confédération syndicale turque HAK-İŞ et d'autres syndicalistes participant à une mission humanitaire à Gaza a aussi été adoptée.

Le prochain comité exécutif se tiendra à Oslo (Norvège) du 6 au 7 octobre 2026 ■

28^e régime des sociétés:

L'Union des syndicats OGBL-LCGB s'adresse au ministre de l'Economie

L'Union des syndicats OGBL-LCGB s'est adressé le 27 mai dernier par courrier au ministre de l'Economie, Lex Delles, concernant la proposition de la Commission européenne relative à un 28^e régime des sociétés dans l'UE. Les syndicats luxembourgeois y ont fait part au ministre de leurs vives inquiétudes, car dans sa forme actuelle, cette initiative risque en effet d'encourager les violations des droits du travail et des droits sociaux et de favoriser la concurrence déloyale, le blanchiment d'argent, les «sociétés boîtes aux lettres», le contournement des sanctions et autres pratiques abusives. Dans ce contexte, l'Union des syndicats a demandé au ministre luxembourgeois de s'engager sur la scène européenne pour que plusieurs garanties fondamentales soient clairement énoncées dans le règlement, notamment celle consistant à ce que les droits des travailleurs et les devoirs des entreprises continuent d'être régis par la législation et les obligations nationales.



Grève générale au Portugal

L'OGBL exprime sa solidarité avec les salariés au Portugal et la CGTP-IN

L'OGBL a tenu à exprimé sa solidarité avec les travailleurs au Portugal et la CGTP-IN (Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale nationale), le 3 juin dernier, dans le cadre de la nouvelle grève générale convoquée par la centrale syndicale portugaise, en réaction aux «réformes» du droit du travail que le gouvernement portugais entend introduire.

L'annonce en juillet 2025 par le gouvernement portugais de lancer son «Pacote Laboral Trabalho XXI» (paquet de lois sur le droit du travail), qui vise à apporter une centaine de modifications au code du travail portugais a mené à des manifestations de contestation dès le mois de septembre dernier et à une première grève générale le 11 décembre 2025, mobilisant plus de trois millions de manifestants et paralysant tous les secteurs d'activités. D'autres actions similaires ont mobilisé des milliers de salariés au cours des six derniers mois.

La grève générale du 3 juin est la septième action de grande ampleur que la CGTP-IN a convoqué depuis l'été 2025 contre ce paquet de mesures, qui constitue un grave recul social.

L'OGBL se tient aux côtés de la CGTP-IN pour dénoncer ce détricotage du droit du travail ainsi que la

politique économique néolibérale du gouvernement portugais, qui n'a pour seul objectif que de réduire les droits et acquis des salariés portugais. La CGTP-IN exige l'abrogation pure et simple de ces mesures qui ne serviront finalement qu'à fragiliser les travailleurs.

La CGTP-IN dénonce l'extension annoncée du travail temporaire, la facilitation des contrats à durée déterminée et le retour de la banque d'heures individuelle. Nos collègues de la CGTP-IN rejettent également les nouvelles règles facilitant les licenciements, réduisant ainsi la protection des salariés. La CGTP-IN dénonce en outre une attaque frontale à l'encontre de la négociation collective — la nouvelle législation facilitant l'expiration des conventions collectives de travail et affaiblissant les syndicats en restreignant le droit de grève et d'action syndicale.

Plus grave encore, les mesures annoncées sont également d'ordre antisocial et antifamilial, car elles ôtent aux droits parentaux la flexibilité qui permet actuellement aux parents d'aménager leurs temps de travail selon les besoins liés aux activités scolaires ou extrascolaires de leurs enfants.

Enfin, la CGTP exige une augmentation générale de tous les salaires et de toutes les pensions, de façon à lutter contre la perte de pouvoir d'achat et à faire face au coût de la vie au Portugal.

L'OGBL soutient pleinement toutes les revendications de la CGTP-IN et des salariés portugais. Cette solidarité syndicale qu'exprime l'OGBL envers les luttes de la CGTP-IN s'inscrit non seulement dans le cadre de la collaboration qu'il entretient depuis 1992 avec la plus grande confédération syndicale portugaise, mais l'OGBL est également conscient qu'il s'agit là d'un combat global face à l'offensive néolibérale qui se propage à l'encontre des droits des travailleurs, au moment même où les priorités politiques devraient être orientées vers de nouvelles avancées sociales: réduction du temps de travail, lutte contre la suppression de postes de travail au détriment de l'intelligence artificielle, meilleurs salaires et renforcement du pouvoir d'achat des salariés.

Face à cette offensive hostile aux travailleurs, la force et la meilleure arme dont disposent les syndicats résident dans l'union et la solidarité■



Une victoire historique pour les syndicats

La Cour internationale de justice rend son avis consultatif sur le droit de grève



L'Union des syndicats OGBL-LCGB salue l'avis consultatif historique rendu le 21 mai 2026 par la Cour internationale de justice (CIJ) sur le droit de grève, conformément à la Convention n°87 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cet avis constitue une victoire importante pour les syndicats et les travailleurs, surtout à une époque où ils sont de plus en plus souvent la cible d'attaques et où les libertés syndicales sont de plus en plus menacées.

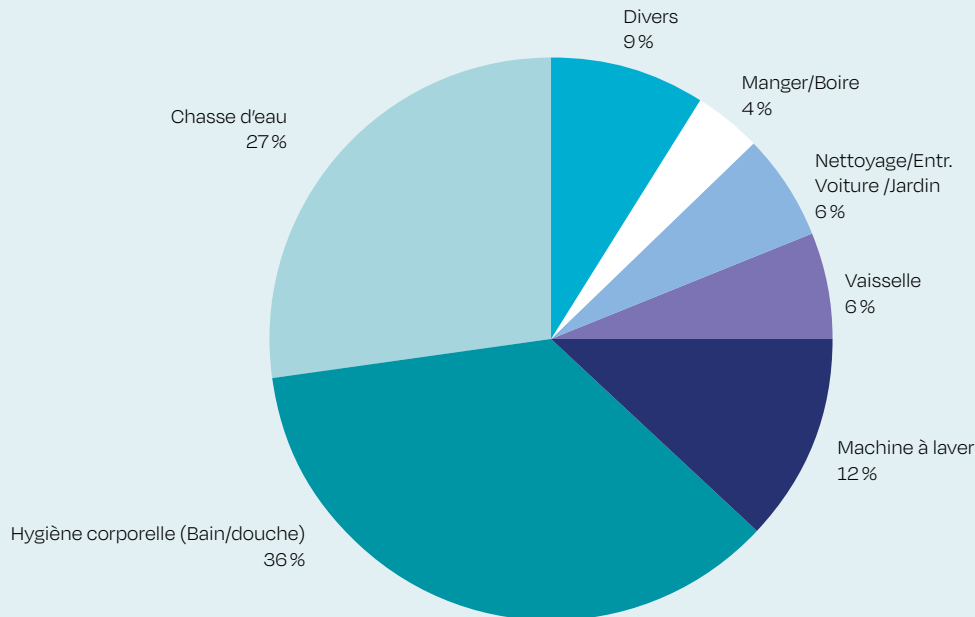
Cet avis fait suite à une décision prise le 10 novembre 2023 par le Conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT), qui a décidé de demander un avis consultatif à la CIJ. En effet, un profond désaccord régnait entre les représentants des travailleurs, les représentants des employeurs et les gouvernements quant à l'interprétation de la Convention n°87 relative à la liberté syndicale et la protection du droit syndical. En général, il s'agissait principalement de savoir si le droit de grève était protégé par cette convention.

Enfin, la CIJ a rappelé que les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de s'organiser librement, de gérer leurs activités et de définir leurs actions. Selon cette interprétation, le terme «activité» peut inclure le droit de grève, ce qui signifie que celui-ci entre dans le champ de protection de la convention n°87.

Depuis quelques années, les droits des travailleurs et ceux des syndicats sont de plus en plus remis en cause. Cet avis consultatif constitue donc une victoire importante pour les syndicats et les travailleurs, étant donné qu'il influence fortement le droit international du travail. Le droit de grève fait aujourd'hui face à une vague de restrictions à l'échelle mondiale et il semble que cette tendance s'accroisse de manière continue.

Face à cette évolution préoccupante, il est essentiel de rappeler que le droit de grève constitue un droit fondamental, garanti par les normes internationales, et qu'il doit être pleinement respecté et protégé. ■

Utilisation de l'eau potable et de l'eau de pluie



Une gestion plus durable de nos ressources prend de plus en plus d'importance. Notre eau potable de haute qualité au Luxembourg est un bien particulièrement précieux à cet égard.

Nous l'utilisons tous les jours en grande quantité sans nous soucier de sa provenance. La consommation moyenne quotidienne par personne est d'environ 120 litres.

Ce qui est particulièrement frappant ici, c'est l'indication selon laquelle près de 30 % de l'eau potable sont utilisés pour la chasse d'eau. Un essai réel que nous avons réalisé et documenté dans une maison individuelle avec deux adultes et deux enfants le confirme. La consommation pour la chasse d'eau est de plus de 25.000 litres d'eau par an (avec ici presque 20 litres par personne/

par jour); cela correspond à une quantité de 1560 caisses d'eau minérale (avec 16 bouteilles de 1,0 litre chacune).

Nous recommandons de réfléchir sérieusement à la possibilité d'installer un système de récupération d'eau de pluie lors de nouvelles constructions ou de rénovations d'immeubles. Pour une maison individuelle (4 personnes), nous recommandons un réservoir avec un volume de 10.000 litres. De tels réservoirs peuvent généralement être installés souterrain et de cet fait sans perte de terrain. Les frais d'investissement pour l'installation de conduites séparées pour les toilettes et la station de pompage, y compris le filtre ne sont pas si élevées et sont amorties en 10 ans.

La consommation d'eau (eau chaude + eau froide) d'un foyer de quatre personnes

(deux adultes et deux enfants) ne devrait pas dépasser environ 150-180 mètres cubes par an. Au Luxembourg, les tarifs actuels de l'eau froide s'élèvent à 3,00 - 5,00 euros par mètre cube (1 000 litres). À cela s'ajoutent les frais de chauffage pour l'eau chaude.

Nous devons apprendre à nous défaire de nos anciens modes de pensée, notamment en ce qui concerne le thème de 'l'amortissement' - nous devons agir maintenant!

Un dernier conseil: produisez vous-même l'eau minérale dont vous avez besoin au quotidien. Le coût d'un litre d'eau potable locale est d'un millième (1/1000) du coût par rapport aux eaux minérales habituelles que l'on peut acheter. ■

conventions



Secteur hospitalier (FHL)

10 000 salariés

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs (délégués OGBL: 99/115)

Un accord qui renforce l'attractivité et améliore les conditions de travail

L'OGBL et le LCGB ont signé fin-mai avec la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) un accord qui renouvelle la convention collective de travail FHL pour les quelque 10 000 salariés du secteur hospitalier.

L'accord est en parfaite continuité de l'accord intermédiaire de juillet 2025 et constitue une avancée importante pour les salariés ainsi que pour l'ensemble du secteur. L'accord intermédiaire avait déjà permis d'obtenir des résultats concrets, notamment le versement de primes rétroactives, une première revalorisation de la valeur du point indiciaire et des améliorations en matière d'organisation du travail.

Le présent accord fixe désormais un cadre clair pour les années 2026 et 2027, tout en prévoyant des mesures rétroactives comptant pour 2025.

Rémunérations: Pour 2025, les salariés bénéficieront de primes uniques corres-

pondant à 3,79% du salaire annuel brut, versées en 2026. Pour 2026, une enveloppe de 4,07% est consacrée à des mesures structurelles, dont une augmentation de 0,69 % de la valeur du point indiciaire et une revalorisation de certaines carrières (+6 points indiciaires pour les carrières C5 et C6). Ces dispositions tiennent compte des accords salariaux conclus dans la fonction publique en 2025, qui servent de référence tant pour la détermination des primes uniques que pour le volume de l'enveloppe prévue dans la CCT de 2026.

Temps de travail: L'accord introduit également des améliorations concrètes des conditions de travail. Dans un secteur où la durée hebdomadaire de travail est fixée à 38 heures, la valeur d'un jour de congé, jusqu'ici de 7,6 heures, est portée à 8 heures. Cette adaptation se traduit par un gain pouvant atteindre 14,4 heures de congé supplémentaires par an, sans augmentation de la charge de travail. Cette dernière sera compensée par l'engagement de personnel supplémentaire; une mesure importante contribuant à améliorer la qualité de vie au travail, dont bénéficieront également nos patients.

Ancienneté: Parmi les avancées majeures figurent des dispositions concernant la reconnaissance de l'ancienneté, prenant en compte les parcours professionnels et assurant une continuité plus équitable dans l'évolution de carrière, ceci en cohérence avec les dispositifs existants. Cette mesure s'accompagne de l'abolition des carrières transitoires et de reclassements garantis sans perte pour les salariés.

Divers: Les droits des représentants du personnel sont également renforcés, avec notamment une augmentation du fonds de roulement des délégations du personnel. Le champ d'application de la convention collective est élargi avec l'intégration de la Centrale nationale d'achat et de logistique (CNAL), renforçant ainsi la cohérence du secteur.

En renforçant les conditions de travail, les perspectives de carrière et la rémunération, cet accord constitue également un levier important pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre et renforcer l'attractivité du secteur hospitalier. ■

conventions



Société Électrique de l'Our (SEO)

180 salariés

Syndicat Services et Energie (délégués OGBL: 3/5)

Durée de la CCT: 01.10.2025 - 31.03.2028

Rémunération: augmentations salariales en 2026, 2027 et 2028.

Primes: versement d'une prime unique exonérée d'impôts à l'occasion du 75^e anniversaire de la SEO, ainsi qu'une prime exceptionnelle supplémentaire.

Divers: à partir du 1^{er} juin 2026, les salariés techniques seront intégrés dans un système de carrière unifié, permettant une harmonisation et une simplification des structures existantes, au bénéfice de l'ensemble des catégories professionnelles



Circle K Luxembourg

45 salariés

Syndicat Commerce, Garages, Horeca

Durée de la CCT: 01.01.2026 - 31.12.2028

Rémunération: généralisation et garantie d'un 13^e mois pour tous les salariés

Chèques-repas: augmentation des chèques-repas, passant de 10,80 euros à 12,80 euros

Primes: introduction d'un bonus annuel, selon les conditions définies par l'employeur / mise en place d'un pécule de vacances / instauration d'une prime après 25 ans de service ou octroi d'un équivalent de 20 jours de congé

Temps de travail: introduction d'horaires mobiles

Congés: augmentation du congé annuel de base, passant de 26 à 28 jours / renforcement des congés d'ancienneté (30 jours pour une ancienneté comprise entre 5-9 ans, 32 jours pour une ancienneté comprise entre 10-14 ans, 33 jours à partir de 15 ans d'ancienneté) / amélioration des congés extraordinaires (6 jours pour un mariage et 2 jours pour le mariage d'un enfant)

Divers: remises sur le carburant / carte Sympass / Gratuité du parking ou remboursement des frais de transport jusqu'à 200 euros par semestre pour les salariés ne disposant pas de véhicule / introduction d'un dispositif de préretraite progressive

conventions collectives



Brasserie de Luxembourg

+/- 30 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 1/2)

Durée de la CCT: 01.01.2026 - 31.12.2028

Salaires: augmentation salariale générale en 2026 & revalorisations automatiques tous les 3 ans suivant l'ancienneté dans l'entreprise.

Chèques-repas: introduction de chèques-repas



Munhoven

Syndicat Commerce, Garages, Horeca (délégués OGBL: 3/6)

Durée de la CCT: 01.01.2026 - 31.12.2027

Rémunération: augmentations de salaire en mars 2026 et janvier 2027

Primes: introduction d'une prime mensuelle d'ancienneté / augmentation de la prime brute de permanence dès mars 2026

Congé: attribution de jours de congé supplémentaires en fonction de l'ancienneté

Divers: octroi d'un bon d'achat DRINX

OGB•L



Cofralux

+/- 20 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 1/1)

Durée de la CCT: 01.01.2026 - 31.12.2028

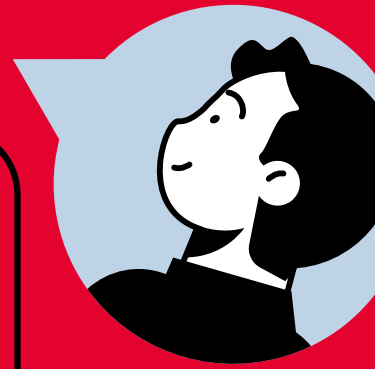
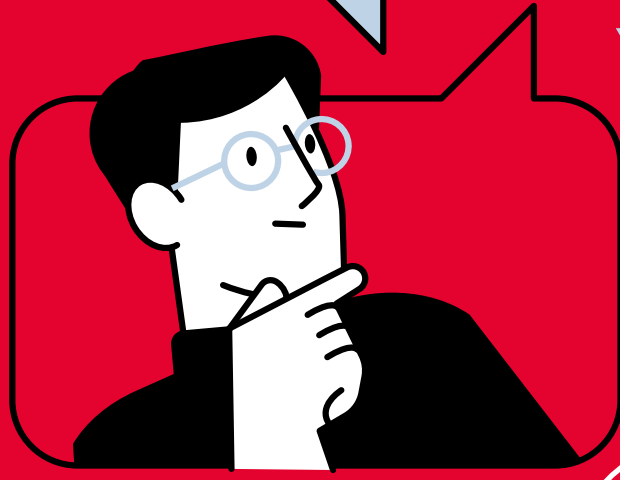
Salaires: revalorisation salariale générale

Primes: augmentation des primes liées à la participation aux bénéfices de l'entreprise

Temps de travail: adaptation de l'organisation du temps de travail accompagnée d'une compensation salariale intégrée de manière durable dans les rémunérations.

Ancienneté: valorisation spécifique pour les salariés travaillant depuis longtemps au sein de l'entreprise

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

Les salariés de TK Elevator s'inquiètent du projet de rachat par Kone



↑ Jean-Luc De Matteis
Secrétaire central



↑ Hernani Gomes
Secrétaire central



↑ Joe Gomes
Secrétaire central adjoint



Le syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL a mené le 20 mai dernier avec des salariés de TK Elevator une action de protestation devant le siège du fonds d'investissement Advent International à Luxembourg, pour dénoncer les conséquences sociales du projet de rachat de TK Elevator par Kone. Cette action s'est inscrite dans le cadre d'actions syndicales coordonnées menées simultanément à travers toute l'Europe, aux Etats-Unis ainsi qu'en Corée du sud.

Ce projet de rachat, qui n'est rien d'autre qu'une opération financière, mené par un consortium dirigé par les fonds d'investissement Cinven et Advent, suscite une profonde inquiétude parmi les salariés du groupe spécialisé dans les ascenseurs. Le montant annoncé de 700 millions d'euros de «synergies» laisse craindre une vague massive de suppressions de postes à l'échelle mondiale, au nom de la rentabilité et des doublons organisationnels.

Les travailleurs et leurs représentants dénoncent également l'absence totale de transparence dans ce dossier: les salariés ont appris ce projet de rachat par voie de presse le 29 avril, alors qu'aucune information ni négociation préalable n'avait été engagée avec les représentants du personnel.

Comme l'expliquait sur place Markus Josten, le président de la délégation de TK Elevator au Luxembourg, les salariés pensaient jusqu'alors que leur entreprise allait bientôt être introduite en bourse et non revendue: «Le comité d'entreprise n'a pas été informé. Le conseil de surveillance n'a pas été informé. Nous n'avons aucune idée de ce qu'il va advenir de nos sites. Nous voulons des garanties. Nous voulons un accord de transition qui garantisse qu'il n'y aura pas de licenciements, que les sites seront préservés et que chacun puisse à nouveau dormir tranquillement la nuit.» ■

Durs comme l'acier

Les travailleurs manifestent lors de l'assemblée générale d'ArcelorMittal



↑ Jean-Luc De Matteis
Secrétaire central

Les travailleurs et syndicalistes du monde entier se sont rassemblés le 5 mai devant le siège d'ArcelorMittal à Luxembourg pour faire entendre leur voix, à l'occasion de l'assemblée générale du géant de la sidérurgie.

Au cœur de leurs revendications figuraient la sécurité des travailleurs d'ArcelorMittal — plus de 300 travailleurs du groupe ont en effet perdu la vie au cours de la dernière décennie — et la nécessité d'un engagement réel et des actions concrètes — des emplois sont supprimés sans consultation à travers le monde et les syndicats sont régulièrement mis à l'écart.

Pendant ce temps, des milliards sont reversés aux actionnaires, alors que les investissements dans la sécurité, l'emploi et l'action climatique restent insuffisants.

Les manifestants ont envoyé un message clair à la direction et aux actionnaires en ce 5 mai: trop, c'est trop! Ils réclament des investissements en faveur des salariés et de la planète, ainsi que le respect des droits des travailleurs. Ils appellent également à un véritable dialogue social: leurs vies, leur dignité et leur avenir doivent en effet avant les profits.

Le coût humain n'a rien d'abstrait. Il se fait ressentir dans chaque usine, à chaque poste, pour chaque salarié qui prend son service.



Au Mexique, les conséquences du sous-investissement ont déjà été mortelles. En juin 2025, l'explosion évitable d'une chaudière à la centrale électrique d'ArcelorMittal de Lázaro Cárdenas — conséquence d'années de maintenance reportée — a coûté la vie à un superviseur et grièvement blessé un travailleur. L'entreprise s'était contentée à plusieurs reprises de colmater les fuites de la chaudière au lieu de remédier aux défaillances structurelles de l'équipement. En conséquence, la production a été interrompue pendant plus de six mois.

Au Liberia, lorsque des travailleurs employés par SEGAL, le prestataire de sécurité d'ArcelorMittal, ont organisé une manifestation pacifique en octobre 2025, seize d'entre eux ont été battus puis arrêtés sur ordre de SEGAL. Les travailleurs qui s'organisent, qui prennent la parole et qui réclament ce qui leur revient de droit se heurtent à la répression.

En Europe, l'entreprise a à plusieurs reprises marginalisé son comité d'entreprise européen (CEE). Elle a omis de le consulter sur des décisions majeures de restructuration, en violation à la fois du droit de l'Union européenne et de son propre accord relatif au CEE. La situation est devenue si intenable qu'en mars 2026, le CEE a été contraint de demander une médiation. Les syndicats européens qualifient l'attitude de l'entreprise de «gaslighting», l'accusant de prétendre informer le CEE alors qu'elle ne le fait pas réellement.

Pour les syndicats, il est inacceptable qu'ArcelorMittal bénéficie de 3,5 milliards de dollars de subventions publiques à l'échelle mondiale alors que ses travailleurs souffrent et meurent dans des usines mal entretenues.

Enfin, une étude publiée en 2025 par SteelWatch a révélé que, malgré plus de 3 milliards d'euros de subventions publiques reçues pour la décarbonation en Europe et ailleurs, ArcelorMittal «n'a pris aucune décision finale d'investissement concernant ses cinq projets annoncés de réduction directe du minerai de fer (DRI) en Europe et au Canada». Entre 2021 et 2024, l'entreprise n'a consacré que 800 millions de dollars américains à la décarbonation. Dans le même temps, elle a redistribué 12 milliards de dollars à ses actionnaires sous forme de dividendes et de rachats d'actions. ■

Échange au ministère du Travail

Priorités pour le secteur de la santé et du social

L'OGBL Santé, Services sociaux et éducatifs et le LCGB Santé, Soins & Socio-éducatif ont été reçus le 14 avril au ministère du Travail pour un échange portant sur plusieurs dossiers essentiels concernant le secteur de la santé et des services sociaux.

Au cœur des discussions figuraient notamment la question de la préretraite pour travail posté, la représentation des salariés au sein des conseils d'administration, ainsi que la perspective d'une CCT unique pour l'ensemble du secteur.

Concernant la préretraite pour travail posté, les deux organisations syndicales ont rappelé que le cadre légal actuel ne reflète pas adéquatement la réalité du terrain, en particulier dans les métiers du soin. Elles ont insisté sur la nécessité de mieux reconnaître la pénibilité réelle liée au travail de nuit et aux horaires atypiques, en tenant compte de l'ensemble des contraintes spécifiques telles que les gardes, les astreintes ainsi que les dispositifs de nuits dormantes, indépendamment de seuils administratifs trop rigides qui excluent aujourd'hui une part significative des salariés concernés.

Dans ce contexte, elles plaident pour l'introduction de critères plus adaptés aux réalités du terrain au

lieu des seuils actuels trop rigides de 20% de travail de nuit par mois sur une durée significative, permettant de mieux refléter l'exposition réelle à ces contraintes.

S'agissant de la représentation des salariés au sein des conseils d'administration, les syndicats ont souligné que le dispositif légal actuel couvre uniquement les sociétés anonymes (SA) et exclut donc de nombreuses structures du secteur social, notamment les ASBL, financées par des fonds publics et pourtant exclues du régime.

L'introduction de représentants des salariés au sein de ces organes de gouvernance constituerait un levier essentiel de transparence et d'amélioration de leur fonctionnement.

Enfin, les échanges ont porté sur la CCT unique pour l'ensemble du secteur social et de la santé, avec la volonté réaffirmée de l'OGBL et du LCGB d'avancer vers une harmonisation des conditions de travail et de rémunération dans l'ensemble du secteur.

L'OGBL et le LCGB poursuivront leurs efforts pour faire aboutir ces priorités dans l'intérêt des salariés■



Projet de loi sur les attributions infirmières

Une occasion manquée pour une vraie réforme



L'OGBL et le LCGB, seules organisations syndicales représentatives des salariés du secteur de la santé, des soins et du social au Luxembourg, regrettent que le projet de loi n°8714 portant modification de la loi modifiée du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé en vue de remplacer l'annexe 1 relative à la profession d'infirmier responsable de soins généraux ne soit pas à la hauteur des attentes.

Ce projet de loi visant à renforcer l'attractivité de la profession infirmière et à revaloriser ses conditions d'exercice, annoncé depuis des décennies et régulièrement promis par les responsables politiques, n'a pas atteint les objectifs attendus par les professionnels de santé concernés.

Au lieu d'engager une réforme ambitieuse, cohérente et tournée vers l'avenir, le texte se limite principalement à restructurer et reformuler des compétences déjà existantes, ainsi qu'à officialiser certains actes que les infirmiers réalisaient déjà de manière illégale afin d'éviter l'effondrement du système de santé. Il ne crée pas les conditions d'une véritable revalorisation de la profession infirmière, ni d'un renforcement suffisant de son autonomie.

Les infirmières et infirmiers occupent une place centrale dans le fonctionnement de notre système de santé. Aux côtés des autres professions de

santé, ils assurent l'accompagnement quotidien des patients, le suivi des soins et la continuité des prises en charge. Toutefois, ce projet ne leur apporte ni la sécurité juridique, ni les perspectives professionnelles attendues.

L'OGBL et le LCGB s'inquiètent particulièrement des incertitudes juridiques créées par le texte. Certains actes ne pourraient être réalisés qu'à condition qu'un médecin soit «en mesure d'intervenir», sans que cette condition soit clairement définie. Dans un domaine aussi sensible que la santé, les professionnels doivent disposer d'un cadre d'exercice précis et d'une répartition claire des responsabilités.

Cette insécurité est d'autant plus préoccupante que ce projet de loi constitue la première étape d'une réforme plus large: les autres professions de santé réglementées seront revues progressivement par la suite. Il est donc essentiel de poser dès aujourd'hui des règles claires et solides. Si le cadre pour l'infirmier responsable de soins généraux reste flou, les mêmes incertitudes risquent de se reproduire dans les prochaines réformes.

L'OGBL et le LCGB demandent que le projet de loi soit amendé avant son adoption. Il faut clarifier les actes soumis à la condition qu'un médecin soit «en mesure d'intervenir», élargir réellement le rôle propre de l'infirmier et garantir des formations continues de qualité, dispensées par des centres agréés par l'État.

Le ministère de la Santé et de la Sécurité sociale doit également mobiliser les ressources et expertises juridiques et professionnelles nécessaires pour conduire la réforme des 24 professions de santé réglementées. Cette démarche doit se faire en dialogue étroit avec les professionnels concernés et leurs représentants, afin de garantir un cadre clair, cohérent et solide pour l'ensemble du processus.

Ces demandes ne constituent pas un refus de la réforme. Elles visent à faire en sorte que celle-ci atteigne réellement son objectif: renforcer l'attractivité, revaloriser les conditions d'exercice de la profession, garantir la sécurité juridique, améliorer la continuité des soins et donner à la profession infirmière une reconnaissance à la hauteur de ses responsabilités. En l'état, le projet de loi n°8714 reste insuffisant. ■



↑ David Angel
Secrétaire central



↑ Ben Soisson
Secrétaire central



↑ Tom Mamer
Secrétaire central adjoint



↑ Melany Da Costa
Secrétaire centrale adjointe

Secteur public

Violence envers le personnel — Quand il n'y a plus de limites!

Deux enquêtes publiées récemment, l'une portant sur les violences à l'encontre des policiers et l'autre dans les écoles dressent un tableau préoccupant. Indépendamment l'une de l'autre, enseignants et policiers décrivent la même évolution: une augmentation des violences verbales et physiques, une diminution du respect envers l'autorité et, trop souvent, le sentiment d'être abandonnés face à ces situations. Il est également alarmant de constater qu'un grand nombre d'actes de violence ne sont pas signalés ou restent sans conséquences pour leurs auteurs.

Dans les transports publics, nous observons une recrudescence des agressions, tant physiques que verbales, à l'encontre du personnel, qu'il s'agisse des conducteurs de bus ou de tram, ou encore des accompagnateurs de train. Les mesures prises jusqu'à présent pour protéger le personnel des transports contre les agressions sont loin d'être suffisantes: seuls environ 40% des bus disposent aujourd'hui d'une cabine de conduite fermée et de nombreux grands arrêts et gares restent insuffisamment sécurisés.

L'OGBL considère qu'il s'agit ici d'une évolution qui touche de nombreux domaines de la vie publique. Ce qui relevait autrefois de situations exceptionnelles tend progressivement à devenir une nouvelle normalité.

L'augmentation de la propension à la violence à laquelle sont confrontés les enseignants, les policiers, les agents pénitentiaires et le personnel des transports publics doit être analysée dans le contexte d'une évolution sociétale plus large. Aujourd'hui, de nombreux professionnels ont le sentiment qu'il devient de plus en plus difficile de faire respecter les règles et d'incarner l'autorité sans être constamment remis en question.

Dans nos écoles, nous constatons également que les comportements agressifs sont souvent relativisés, psychologisés ou banalisés. Il est bien entendu nécessaire d'examiner les causes des comportements problématiques et d'apporter aux enfants concernés le soutien et l'accompagnement appropriés.

Cependant, cela ne doit pas conduire les institutions à renoncer à fixer des limites, laissant ainsi les victimes, les autres élèves et le personnel sans

protection. Les règles, les limites, la capacité à tolérer la frustration et l'autorégulation doivent être transmises dès le plus jeune âge afin que les jeunes puissent, plus tard, gérer de manière adéquate les frustrations, les conflits et les tensions.

Lorsque les infractions aux règles restent sans conséquences, ce ne sont pas seulement les institutions qui perdent de leur autorité; ce sont aussi les règles qui fondent notre société démocratique qui perdent leur force normative.

Par ailleurs, il est préoccupant de constater que les écoles, la police et les transports publics évoquent tous un nombre élevé de cas non déclarés. De nombreux incidents ne sont plus signalés parce que prévaut le sentiment que «cela ne sert de toute façon à rien». C'est un signal dangereux pour notre État de droit.

En tant qu'organisation syndicale, nous appelons donc à un débat de société honnête sur la manière de faire face à la violence. Nous avons besoin:

- de davantage de soutien pour les écoles et les structures d'encadrement;
- d'interventions plus précoces face aux comportements problématiques;
- de mesures de protection cohérentes et efficaces pour les victimes et le personnel;
- et d'une société qui affirme clairement que la violence ne doit jamais être banalisée.

Une société démocratique a besoin d'empathie et de solidarité. Mais elle a aussi besoin de règles, de limites et de conséquences. Le respect envers les enseignants, les éducateurs, les policiers, les agents pénitentiaires, les accompagnateurs de train, les conducteurs de bus et de tram ainsi que le personnel de l'ensemble des institutions publiques doit être transmis, promu et défendu ■

Chemins de fer

Campagne de sensibilisation contre la recrudescence des agressions



↑ Josy Bourgraff
Secrétaire

L'OGBL/Landesverband lance une campagne de sensibilisation contre la recrudescence des agressions dans les trains et les gares

Face à la recrudescence des agressions dans les transports publics, le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL a lancé une campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux.

Cette campagne, intitulée «Stopp d'Gewalt géint d'Personal» / «Stop à la violence contre le personnel», vise à rappeler une évidence trop souvent oubliée: le respect du personnel n'est pas négociable.

Dans ce cadre, le syndicat distribue également au personnel des badges de soutien portant ce message, afin d'afficher clairement notre solidarité, sensibiliser le public et envoyer un signal fort contre toute forme de violence.

— Une situation préoccupante confirmée par les chiffres!

Les chiffres publiés par le gouvernement confirment une réalité alarmante: 284 agressions à l'encontre du personnel CFL en 2025.

Dans un contexte de fréquentation record des transports publics, les incidents sont en augmentation ces dernières années. Derrière ces chiffres, il y a une réalité quotidienne: insultes, menaces, propos racistes, agressions physiques ou verbales et une perte de respect envers les agents.

Le gouvernement reconnaît lui-même une dégradation du respect envers le personnel ainsi qu'une augmentation des incidents signalés. Malgré cela, les réponses apportées restent insuffisantes au regard de la gravité de la situation.

— Des efforts à saluer, mais insuffisant

Certaines mesures ont été prises au sein des CFL: formations, accompagnement des agents, dispositifs de sécurité en évolution. Le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband salue d'ailleurs l'engagement des CFL et du personnel pour ces efforts. Cependant, celles-ci sont désormais insuffisantes face à l'augmentation des agressions.

La sécurité du personnel ne peut pas reposer uniquement sur les agents ou sur les opérateurs. C'est pourquoi le syndicat Chemins de fer appelle le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Mobilité et le ministère de la Justice à prendre pleinement leurs responsabilités.

Des actions concrètes sont nécessaires: présence sécuritaire renforcée, sanctions dissuasives, cadre légal adapté et tolérance zéro. Aucune agression n'est en effet acceptable. Le personnel des transports publics est là pour assurer la mobilité et la sécurité et non pour subir des violences.

Protéger le personnel, c'est protéger le service public. Il est temps de passer des constats aux actes ■



Violence à l'école

Un malaise qui ne peut plus être ignoré



↑ Frédéric Krier
Secrétaire central



↑ Gilles Bestgen
Secrétaire central
adjoint



↑ Carla Jorge
Secrétaire centrale
adjointe

La violence à l'école est souvent présentée comme une succession de cas isolés. Les résultats de l'enquête menée par le SEW/OGBL auprès de 1 115 professionnels de l'éducation montrent pourtant qu'il s'agit d'un phénomène bien plus profond, qui affecte non seulement les élèves, mais aussi les enseignants et le personnel éducatif.

Près de trois quarts des répondants déclarent avoir subi des violences psychologiques et/ou physiques au cours des douze derniers mois. Insultes, accusations infondées, menaces, humiliations ou agressions physiques font désormais partie du quotidien de nombreux professionnels. Plus inquiétant encore, près de 40 % des victimes indiquent dans le sondage être confrontées à de telles situations au moins une fois par semaine, voire quotidiennement.

Les témoignages recueillis révèlent un phénomène préoccupant: la banalisation de la violence. Plusieurs participants expliquent avoir progressivement intégré certains comportements agressifs comme faisant partie de leur métier.

«J'ai été frappée, mais ce n'était pas fort»

(commentaire d'une enseignante dans notre sondage)

Or aucune profession ne devrait considérer les insultes, les menaces ou les agressions comme des risques «normaux» du quotidien.

Si les élèves sont les principaux auteurs des violences signalées, l'enquête met également en lumière le rôle de certains parents. Près d'un tiers des répondants déclarent avoir été victimes d'agressions verbales ou psychologiques de la part de parents ou de responsables légaux. Comportements agressifs, humiliations, menaces ou attaques numériques contribuent à fragiliser davantage des professionnels déjà soumis à une forte pression.

Un autre pan de l'enquête est consacré à la violence entre les élèves. Plus de 80 % des participants indiquent avoir été témoins de faits graves au cours de l'année écoulée. Harcèlement, violences psychologiques, humiliations, violences numériques, racket ou bagarres sont régulièrement observés dans les établissements scolaires. Pour plus de la moitié des répondants, ces incidents surviennent plusieurs fois par semaine.



Ces situations ont des conséquences importantes sur le climat scolaire. Plusieurs commentaires évoquent des élèves qui ne se sentent plus en sécurité à l'école et des parents qui s'inquiètent de la protection de leurs enfants. Certains témoignages mentionnent même des familles ayant choisi de retirer leur enfant d'un établissement en raison de violences répétées.

L'un des constats les plus préoccupants concerne cependant la gestion de ces situations. Plus de 70 % des répondants estiment que les incidents de violence ne sont pas recensés de manière systématique. Beaucoup considèrent également que les auteurs ne subissent que rarement des conséquences réelles. Les réponses apportées se limitent souvent à des discussions ou à des mesures pédagogiques dont l'efficacité est jugée insuffisante.

ALT
choul



«Quand de tels cas sont signalés à la direction, la direction demande: «Qu'avez-vous l'intention de faire» ou bien «Que pouvez-vous améliorer?». Ça renforce le sentiment de culpabilité, qu'on a de toute façon dans de telles situations.»

Les conséquences sur la santé du personnel sont considérables. Trois quarts des répondants déclarent avoir ressenti des répercussions sur leur bien-être: anxiété, stress chronique, troubles du sommeil, symptômes psychosomatiques ou épuisement professionnel. Au total, 246 personnes indiquent s'être déjà mises en arrêt de travail en raison de violences vécues dans le contexte scolaire.

Cette réalité menace également l'attractivité du métier. Près de deux tiers des participants affirment avoir déjà envisagé de réduire leur temps de travail

ou de quitter la profession à cause des violences auxquelles ils sont confrontés.

Ces résultats doivent interpeller l'ensemble des acteurs du système éducatif, et en premier lieu le ministère de l'Éducation nationale. La violence scolaire n'est pas un phénomène marginal. Elle affecte les conditions d'apprentissage des élèves, la santé du personnel et le fonctionnement des établissements. Face à cette situation, il est indispensable de renforcer la prévention, d'assurer un recensement systématique des incidents, de protéger davantage le personnel et de mettre en place des mesures réellement efficaces. Garantir un environnement sûr pour les élèves comme pour les professionnels de l'éducation est aujourd'hui une nécessité. ■

Paquet de mesures pour l'inclusion

La direction est bonne, mais quelques doléances subsistent



↑ Joëlle Damé
Présidente du SEW/OGBL

Le SEW/OGBL a eu une entrevue le 15 avril dernier avec le ministre Claude Meisch et ses hauts fonctionnaires afin d'échanger en détail sur le nouveau paquet de mesures relatif à l'inclusion.

Le SEW/OGBL salue expressément le fait que le ministère ait associé les syndicats à l'élaboration de ce nouveau paquet de mesures et ait répondu à plusieurs revendications du SEW/OGBL. La mise en place d'une procédure nationale de crise, d'une équipe régionale de gestion de crise, d'un pool de remplaçants pour le personnel de l'ESEB ainsi que l'ajout d'un intervenant supplémentaire par cycle constituent des pas dans la bonne direction.

Nous restons toutefois clairs: le personnel ne doit pas être davantage accablé par des obligations de justification et des charges administratives. Il faut faire confiance aux compétences professionnelles de celles et ceux qui travaillent chaque jour sur le terrain. Nous devons redonner au personnel la marge de manœuvre nécessaire pour accomplir sa mission de manière autonome, dans un cadre clair et défini. Davantage de bureaucratie et de nouvelles structures administratives lourdes ne sauraient constituer une solution.

Nous attendons des améliorations sur les points suivants:

1. Équipe régionale de crise: bien, mais attention à la mise en œuvre

Nous saluons le fait que le personnel qui sera recruté pour constituer l'équipe régionale de crise le soit avec un profil clairement défini. Les écoles ont besoin d'un interlocuteur fiable dans les situations difficiles: il s'agissait là d'une de nos revendications majeures.

Cependant, le recrutement à lui seul ne suffit pas. Il sera déterminant que les conditions de travail permettent à ces personnes de rester durablement à leur poste. Une mission aussi exigeante nécessite un cadre stable et clairement défini.

Concernant également l'équipe locale de crise, dans laquelle les A-EBS et les I-EBS sont appelés à intervenir en première ligne («*first responder*»), la question du cadre reste ouverte: les personnes concernées ont besoin d'une délimitation claire de leurs com-

pétences, du soutien nécessaire et des outils adéquats. L'I-EBS ne pourra jouer son rôle d'intervenant de crise que si cela ne se fait pas au détriment de sa mission première, à savoir l'accompagnement des enfants ayant des besoins spécifiques de soutien.

2. La procédure de signalement est insuffisante

La base de données nationale prévue ne recensera que les incidents pour lesquels l'équipe régionale de crise est sollicitée. Cela ne va pas assez loin à nos yeux.

Pour obtenir une analyse réaliste de la violence dans nos écoles, il faut un formulaire de signalement uniforme ainsi qu'un enregistrement centralisé et anonyme de TOUS les incidents violents — y compris, par exemple, les situations impliquant des parents agressifs ou menaçants, ou encore les incidents réglés au niveau local.

Ce n'est qu'à cette condition que nous disposerons d'une image fidèle de la réalité sur le terrain, que nous pourrions évaluer correctement l'ampleur du phénomène et mobiliser les ressources de manière ciblée.

3. Deuxième intervenant au Cycle 1: il faut accélérer la mise en œuvre!

L'introduction d'un deuxième intervenant dans les classes du Cycle 1 est une mesure pertinente qui correspond à notre revendication. Toutefois, une mise en œuvre seulement à partir de l'année scolaire 2027/2028, suivie d'une évaluation après trois ans avant une éventuelle généralisation, est beaucoup trop lente.

Par ailleurs, il reste à clarifier si chaque classe bénéficiera effectivement d'un poste complet supplémentaire ou si les ressources seront réparties entre plusieurs classes. Nous avons besoin de davantage de clarté et aussi de davantage d'ambition.

4. Absence de mesures de protection standardisées

Le paquet de mesures ne comporte toujours pas de cadre d'action standardisé clairement défini. Le personnel et les directions régionales ont besoin

de mesures concrètes, uniformes et clairement établies en matière de protection et d'intervention — d'une véritable «boîte à outils» — sur laquelle ils puissent s'appuyer dans les situations de crise.

En l'absence d'un tel cadre, les réactions face aux crises continueront d'être peu transparentes et incohérentes.

5. Le comité local: pas de nouvel appareil bureaucratique

Nous comprenons l'idée de base du comité local — améliorer la coordination entre les I-EBS, les A-EBS et les ressources de l'ESEB. Toutefois, deux réunions par mois ne sont pas réalistes et risquent de créer une nouvelle structure administrative lourde et inefficace.

Nous saluons l'ouverture du ministre visant à réduire la fréquence de ces réunions, par exemple à une réunion par trimestre complétée par des réunions «selon les besoins». Ce compromis doit désormais être concrètement mis en œuvre.

Notre position est claire. Ce comité local n'aura une réelle valeur ajoutée que s'il ne génère pas de bureaucratie supplémentaire: pas de rapports additionnels, pas de nouvelles obligations de justification, pas de réunions organisées pour le simple fait de se réunir. En outre, le comité local doit également être en mesure de prendre des décisions.

6. Réduction de la bureaucratie: l'enfant doit rester au centre des préoccupations

Nous demandons une réduction conséquente de la bureaucratie, tant au niveau national qu'au niveau régional. Nombre de problèmes ne découlent pas des prescriptions nationales, mais de la multiplication des procédures régionales: documents non exigés par la loi, observations inutiles, pression permanente pour se justifier.

Le groupe de travail sur la simplification administrative doit être réactivé et une standardisation à l'échelle nationale doit être mise en place. Car chaque heure consacrée à l'administration est une heure retirée à l'accompagnement des enfants.

7. Des locaux fixes pour l'ESEB: toujours aucune garantie

Le personnel de l'ESEB a besoin de locaux permanents pour les entretiens, la coordination et les interventions ciblées. Des espaces de désescalade sont également indispensables dans les écoles.

Nous attendons ici des garanties concrètes. En particulier, ces besoins doivent être pris en compte dès la conception des nouveaux bâtiments scolaires.



8. Les centres de compétences: plusieurs questions restent en suspens

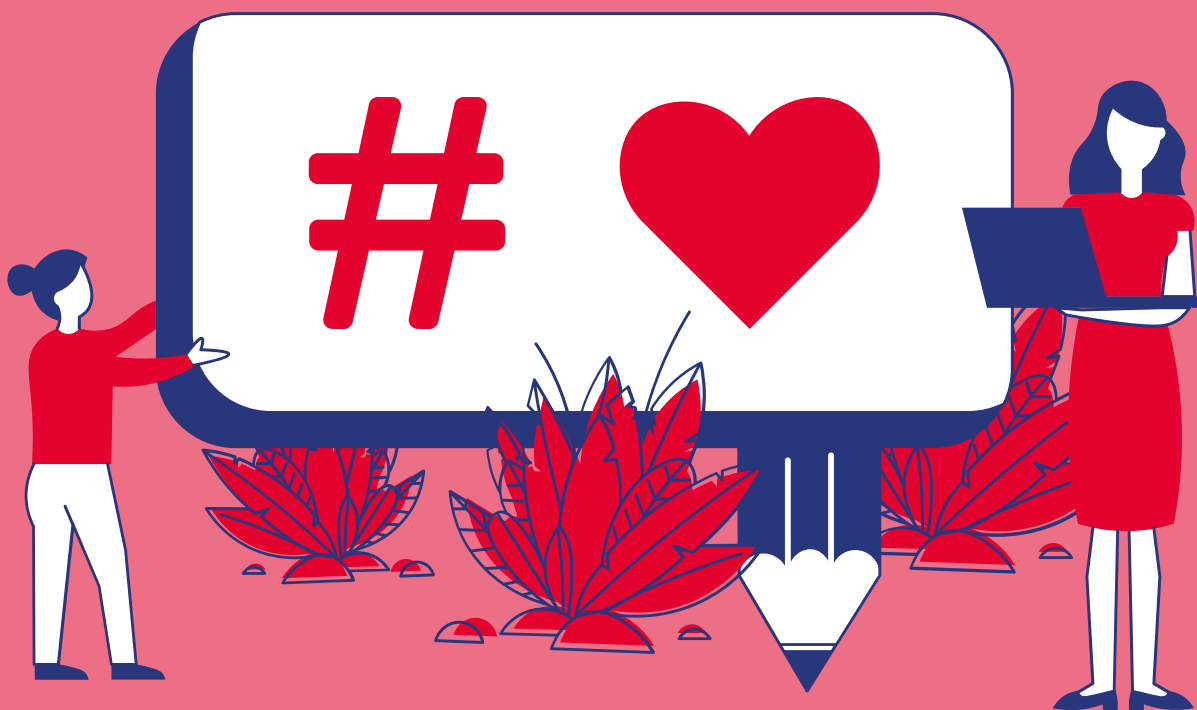
Nous saluons le développement des antennes régionales. Cependant, nos réserves concernant les prestataires privés demeurent.

Plusieurs questions essentielles restent sans réponse: comment éviter que les enfants soient renvoyés d'un centre de compétences à l'autre? Comment garantir qu'aucun enfant ne passe entre les mailles du filet? Le ministère affirme que la réforme de la CNI permettra d'améliorer la situation; nous resterons attentifs à son évolution.

Conclusion

Le SEW/OGBL suivra désormais de très près la mise en œuvre concrète des mesures annoncées et veillera à ce qu'elles soient appliquées correctement, sans générer de charges administratives supplémentaires. Si tel n'est pas le cas, nous interviendrons. Le personnel sur le terrain a besoin de structures claires, de ressources suffisantes et d'une réduction de la charge administrative.■

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux



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

 [ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu) —  [ogbl_luxembourg](https://www.instagram.com/ogbl_luxembourg) —  [OGBL](https://www.linkedin.com/company/ogbl) —  [ogbl.lu](https://www.tiktok.com/@ogbl.lu) —  [OGBL](https://www.youtube.com/channel/UC...)

OGB•L
— LE SYNDICAT

Entrevue entre l'OGBL et le Ministère des Sports

Échange ouvert sur la professionnalisation du secteur sportif

Une délégation du département de la Fonction publique de l'OGBL a rencontré fin avril la ministre des Sports, Martine Hansen, ainsi que des représentants du Ministère des Sports afin d'échanger sur le projet de loi 8611 relatif à la création d'un nouvel établissement public dans le domaine du sport, intitulé «Initiative pour la promotion de l'emploi dans le secteur du sport» (IPESS). Le projet de loi initial, encore déposé par Georges Mischo, soulevait de nombreuses questions pour l'OGBL, notamment en raison de la mention figurant dans l'exposé des motifs selon laquelle les salariés de cette nouvelle structure relèveraient d'un statut de droit privé, ce qui était justifié notamment par une plus grande «flexibilité, réactivité et compétitivité», mais aussi par une «optimisation des coûts».

Lors de l'échange avec la nouvelle ministre, qui s'est déroulé dans une atmosphère constructive, les représentants du ministère ont expliqué que le projet initial était actuellement en cours de révision. L'objectif serait de proposer un service de soutien professionnel aux clubs et fédérations sportives, et, dans l'idéal, que les employés de l'IPESS, par exemple des entraîneurs ou du personnel administratif, soient engagés directement par les clubs eux-mêmes après une période de transition. Dans cette

optique, une intégration dans la fonction publique ne serait guère pertinente.

Les représentants de l'OGBL ont toutefois souligné qu'il convenait d'éviter toute situation précaire et insisté sur la nécessité de garantir des contrats à durée indéterminée pour l'ensemble des salariés concernés. Ils ont également rappelé l'importance d'assurer une rémunération conforme aux qualifications. Dans ce contexte, l'OGBL s'interroge sur la protection conventionnelle du personnel, dans la mesure où celui-ci ne relèverait ni du statut de fonctionnaire ni de celui d'employé de l'État.

Dans l'ensemble, l'OGBL salue l'initiative visant à professionnaliser le secteur sportif et à lutter ainsi contre certaines dérives, notamment des conditions de travail précaires (souvent sous statut d'indépendant), voire du travail non déclaré.

Les deux parties se sont accordées sur le fait que cette initiative ne saurait remplacer l'engagement bénévole au sein des clubs et fédérations sportives, et qu'il s'agit d'un dispositif de soutien et non d'une volonté de pilotage étatique du sport au Luxembourg. ■



Burn-out, santé mentale et prévention

Echange entre l'OGBL Secteur Financier et l'ASTF autour des réalités de terrain



↑ Angélique Lazzara
Secrétaire centrale



↑ Nassima Berkouchi
Secrétaire centrale
adjointe

Une délégation de l'OGBL Secteur Financier, composée d'Angélique Lazzara, secrétaire centrale, Nassima Berkouchi, secrétaire centrale adjointe et Daniel Marques, conseiller OGBL, a rencontré le 28 avril dernier l'Association pour la Santé au travail des secteurs Tertiaire et Financier (ASTF), qui était représentée par son directeur général, Olivier Hamou, accompagné du Dr Sandrine Tomasini, directrice médicale.

Les échanges se sont déroulés dans un climat constructif et ouvert. L'ASTF a répondu aux différentes questions soulevées par l'OGBL Secteur Financier avec un réel intérêt, démontrant une volonté claire de comprendre les réalités du terrain. Cette rencontre a également permis de souligner un objectif commun: celui de travailler, chacun dans son rôle, à la santé des salariés et à l'accompagnement des personnes notamment en situation de mal-être.

Cette rencontre s'inscrit dans un contexte de pré-occupations croissantes remontées par les délégations du personnel. Sur le terrain, les constats sont clairs: augmentation des situations de burn-out, multiplication des reclassements internes et externes et montée des difficultés psychosociales observées dans plusieurs entreprises de la place financière luxembourgeoise.

Au-delà de ces constats, les échanges ont permis d'aborder concrètement les dispositifs existants, les obligations légales en matière de médecine du travail ainsi que les nouveaux enjeux liés à la santé mentale dans les secteurs tertiaires et financiers.

— Une pression psychologique devenue centrale

Stress chronique, surcharge de travail, perte de sens, fatigue émotionnelle ou encore isolement lié aux nouvelles formes d'organisation du travail: les risques psychosociaux occupent désormais une place majeure dans le quotidien des salariés.

L'ASTF a rappelé qu'un burn-out ne se résume pas à une simple fatigue passagère. Il repose sur trois dimensions reconnues:

- l'épuisement professionnel;
- la dépersonnalisation;
- la perte d'accomplissement personnel.



Ces situations peuvent progressivement entraîner une perte d'estime de soi, des difficultés à poser des limites dans le travail et un fort sentiment de culpabilité.

Le Dr Sandrine Tomasini a insisté sur l'importance d'une prise en charge précoce et humaine: «Parmi les salariés vus en consultations, certains présentent un stress chronique ou un épuisement, après avoir longtemps minimisé les signaux d'alerte. L'objectif est de recréer un espace d'écoute et de prévention avant que la situation ne se dégrade davantage.»

— «Lighthouse»: un programme de reconstruction pour les salariés en épuisement professionnel

Parmi les dispositifs présentés, le programme «Lighthouse» a particulièrement retenu l'attention de l'OGBL. Ce programme gratuit, d'une durée de trois mois, est destiné aux salariés des entreprises membres de l'ASTF confrontés à un épuisement professionnel.

Il comprend notamment environ 30 heures d'accompagnement, des consultations psychologiques, des groupes de parole, un suivi pluridisciplinaire et



des formations sur le sommeil, la nutrition, la gestion du stress.

Des approches complémentaires telles que la sophrologie ou la méditation sont également proposées. L'ASTF dispose aujourd'hui d'une équipe médicale pluridisciplinaire composée de 6 médecins, 4 psychologues, 2 infirmiers, 5 assistantes médicales et 1 ergonome. Deux médecins du travail supplémentaires devraient prochainement renforcer cette équipe.

— Des examens médicaux encore trop négligés

L'ASTF a également rappelé l'importance des examens médicaux périodiques, qui constituent une obligation légale. Les salariés de moins de 50 ans doivent bénéficier d'un examen tous les 5 ans et ceux de plus de 50 ans tous les 3 ans. M. Hamou indique que la médecine du travail a un rôle de dépistage et de prévention — raison pour laquelle il a été décidé, face à l'augmentation des risques psycho-sociaux, notamment de renforcer la surveillance médicale et de rencontrer de manière systématique et régulière les salariés dans le cadre de ces examens périodiques.

Ces bilans permettent notamment:

- d'identifier des fragilités psychologiques;
- de détecter précocement certaines pathologies;
- de vérifier l'adéquation entre l'état de santé et le poste de travail;
- et surtout d'anticiper des situations à risque avant un arrêt longue durée.

En 2024, environ 1 200 examens ont été réalisés et en 2025 près de 3 000.

Un point a toutefois particulièrement retenu l'attention de l'OGBL: le nombre important d'absences (non-venues) aux rendez-vous médicaux, qui ralentit la prise en charge d'autres salariés en attente. Depuis fin 2025, une pénalité de 50 euros est appliquée en cas d'absence non signalée au moins 48 heures à l'avance. Cette mesure n'a pas pour objectif de sanctionner les personnes qui ne peuvent se présenter à leur rendez-vous pour un motif sérieux et légitime — dans ce cas la pénalité ne s'applique pas.

— Prévention et responsabilité des entreprises

Au-delà du suivi médical, l'ASTF entend renforcer ses actions de prévention et de sensibilisation.

Les discussions ont notamment porté sur les formations liées aux risques psychosociaux, l'accompagnement des ressources humaines, la prévention du harcèlement, l'ergonomie, le télétravail ainsi que l'équilibre de vie et la santé mentale. En 2025, 153 formations ont été organisées dans 6% des entreprises affiliées, rassemblant près de 3000 participants. Un chiffre jugé encore insuffisant au regard des besoins du secteur.

Afin de toucher les plus petites entreprises, des formations inter-entreprises seront également organisées à compter du second semestre 2026.

— Confidentialité et rôle de «sentinelle»

L'ASTF a rappelé un principe fondamental: le strict respect du secret médical. Les résultats individuels des examens ne sont communiqués qu'au salarié concerné. Les entreprises reçoivent uniquement des données anonymisées destinées à orienter les politiques de prévention.

Pour Olivier Hamou, le rôle de l'ASTF dépasse le simple cadre administratif: «Notre mission est d'être une véritable sentinelle de la santé au travail, capable de détecter les signaux faibles, d'accompagner les salariés et d'aider les entreprises à prévenir les situations de rupture avant qu'elles ne deviennent irréversibles.»

— Une réalité devenue incontournable

Cette rencontre confirme une réalité désormais incontournable: les questions de santé mentale et de prévention des risques psychosociaux ne peuvent plus être considérées comme secondaires dans le secteur financier.

Face à l'intensification des rythmes de travail et aux transformations organisationnelles, l'OGBL Secteur Financier estime essentiel de renforcer les dispo-

sitifs de prévention, de garantir un accès réel aux mécanismes d'accompagnement et d'assurer un suivi médical efficace des salariés.

L'enjeu est clair: lutter contre la banalisation du burn-out et replacer l'humain au cœur du travail afin que la performance économique ne se fasse jamais au détriment de la santé des salariés.

Pour plus d'informations sur les services et dispositifs proposés, consultez le site de l'ASTF: www.astf.lu

Si vous avez reçu une convocation de l'ASTF pour votre examen médical périodique: prenez ce rendez-vous pour vous, pour votre santé et parce que prévenir vaut toujours mieux que subir. ■

Hommage à Francis Hertogh

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès de notre camarade Francis Hertogh.

Membre engagé de l'OGBL depuis 1965, il a consacré une grande partie de sa vie à la défense des droits des salariés et aux valeurs de solidarité qui nous rassemblent. Véritable référence au sein de l'OGBL, surtout dans le secteur financier (plus connu pour lui sous l'ancien nom du syndicat:

SBA – Syndicat Banques et Assurances), il a largement contribué à faire évoluer et renforcer ce secteur au sein de notre organisation.

Francis était également un délégué OGBL très actif au Crédit Lyonnais Luxembourg.

Délégué engagé, dévoué et profondément soucieux d'aider ses collègues, il s'est investi pendant de longues années au sein du syndicat Banques et Assurances, laissant une empreinte durable par son action et son humanité.

Son engagement, sa fidélité et son dévouement ont profondément marqué l'OGBL ainsi que toutes celles et ceux qui ont eu la chance de militer à ses côtés.

Au-delà de son parcours syndical exemplaire, nous garderons le souvenir d'un homme profondément humain, toujours disponible, prêt à soutenir et à accompagner les autres.

En ces moments douloureux, nous adressons nos pensées les plus sincères à sa famille, à ses proches ainsi qu'à l'ensemble de ses camarades.

Son engagement et sa mémoire continueront de nous inspirer.

OGBL Secteur Financier



Remplissage gratuit de votre déclaration d'impôts

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

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

Plus d'infos sur ogbl.lu

Gender Mirror Conference: rendre visible l'invisible



↑ Manon Meiresonne
Secrétaire centrale



↑ Milena Steinmetzer
Secrétaire centrale

Le département des femmes, OGBL Equality, a organisé le 21 mai dernier à la Chambre des salariés la *Gender Mirror Conference* — un événement consacré à la présentation des résultats de la vaste enquête *Gender Mirror Survey* sur le travail invisible et les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes.

Ouverte aux membres de l'OGBL, à la société civile ainsi qu'à la presse, la conférence a réuni une cinquantaine de participant.e.s autour d'un objectif commun: mieux comprendre les mécanismes du travail invisible et identifier des pistes d'action concrètes pour faire évoluer les mentalités, les pratiques et les politiques publiques.

Après les mots de bienvenue de Nora Back, présidente de la Chambre des salariés et de l'OGBL, et de Sonia Neves, présidente du comité Égalité de la CSL et secrétaire centrale de l'OGBL, Manon Meiresonne, secrétaire centrale de l'OGBL et membre du comité du département des Femmes, a présenté les principaux résultats de l'enquête.

La présentation a été accompagnée d'une table ronde interactive modérée par Milena Steinmetzer, secrétaire centrale de l'OGBL et responsable du département des Femmes. Les échanges ont réuni plusieurs expert.e.s de différents horizons:

- Carole Blond-Hanten, chercheuse au LISER;
- Inês Crisóstomo, *Gender Equality Programme Manager* à l'Université du Luxembourg;
- David Büchel, psychologue du travail spécialisé en santé et bien-être au travail à la Chambre des salariés;
- Léa Sgier, maîtresse d'enseignement et de recherche au département des sciences politiques et relations internationales de l'Université de Genève.

À travers une série de questions portant sur les principaux thèmes de l'étude, les intervenant.e.s ont apporté leurs analyses et partagé leurs expériences afin de mieux comprendre les causes structurelles des inégalités entre les femmes et les hommes. Les discussions ont également permis de mettre en

avant plusieurs leviers d'action, tant au niveau des politiques publiques que des entreprises et de l'organisation du travail.

Les résultats complets de l'enquête ont été distribués aux participant.e.s sous forme de brochure et continueront à alimenter les travaux du département des femmes de l'OGBL. ■



OGB•L equality

The Gender Mirror Survey

Découvrez les résultats du sondage
sur le travail invisible.



Séance d'information à l'adresse des Brésiliens



Le département des Immigrés de l'OGBL et le Consulat honoraire du Brésil ont organisé, le 16 mai dernier dans les locaux de l'OGBL à Luxembourg-Gare, une journée d'information à l'adresse des Brésiliens vivant au Luxembourg. Une cinquantaine de personnes ont profité de cette démarche. Le département des Immigrés a ainsi pu donner des éclaircissements sur des questions relevant du droit social, du droit du travail, des contrats et des permis de travail. Le consul André Bezerril et sa femme, Amanda Campagnani, ont pour leur part renseigné le public sur les volets administratifs liés aux passeports et aux cartes d'identité. Les services de l'ASTI, invités par le consul, ont quant à eux informé les gens en matière de résidences, régularisations et cartes de séjour. Les participants ont également eu la possibilité de s'inscrire à l'OGBL, ce que beaucoup d'entre eux ont fait. Pour le Consulat honoraire du Brésil au Luxembourg et le département des Immigrés, il s'agit là d'une expérience à renouveler.

Formations

proposées par le département des Immigrés



25.09 | 17h30-21h30

La réforme des classes d'imposition

Locaux de la CSL à Bonnevoie

23.10 | 17h-21h

La structure de l'OGBL

Locaux de l'OGBL à Luxembourg-Gare

03.10 | 9h-12h

C'est quoi la politique? | João Carlos Durão

Locaux de l'OGBL à Luxembourg-Gare

12.11 | 17h-21h

Détecter les fake news | Jessica Bauldry

Locaux de l'OGBL à Luxembourg-Gare

Infos et inscriptions: yannick.kieffer@ogbl.lu

Travailler sans reconnaissance: diplômes, précarité et invisibilité



↑ Jessica Lopes
Membre du département
des Immigrés

Le 22 mars, lors du Festival des migrations organisé par le CLAE, le Comité Esch-Rumelange du département des Immigrés de l'OGBL a tenu une table ronde intitulée: «Travailler sans reconnaissance: diplômes, précarité et invisibilité des nouvelles migrations». Ce débat visait à identifier les obstacles rencontrés par les nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Comme l'a introduit Nenad Dubajic (CEFIS), le paysage démographique luxembourgeois se complexifie. Si les nationalités historiques (Portugais, Français, Belges, Allemands et Italiens) dominent encore, le pays se diversifie avec 185 nationalités recensées.

On observe une hausse des ressortissants de pays tiers, notamment des communautés indiennes, érythréennes, brésiliennes ou ukrainiennes. Face à cette diversité, le défi consiste désormais à garantir une valorisation réelle de ces parcours. Après ce constat démographique, la discussion s'est poursuivie avec quatre experts engagés dans l'accompagnement et la défense des droits des travailleurs migrants.

Roberta Züge (ACLUX) a dénoncé les obstacles liés à la reconnaissance des compétences. Alors que le Luxembourg fait face à une pénurie de main-d'œuvre, notamment dans la santé, l'homologation

des diplômes étrangers et l'obtention des autorisations d'exercer restent opaques. Elle a cité l'exemple d'une psychiatre travaillant dans le secteur de la beauté, faute d'autorisation d'exercer dans son domaine de compétence.

Face à ce gâchis, Roberta appelle à une réforme politique urgente pour rendre le secteur plus attractif et redonner leur dignité aux personnes concernées. Jean-Luc De Matteis (Bureau exécutif de l'OGBL) a rappelé que dans des secteurs comme le bâtiment, l'Horeca ou le nettoyage, la précarité est systémique. Les contrats courts ou le temps partiel imposé créent une vulnérabilité où la peur de perdre son emploi freine toute protestation. Pourtant, il souligne que la lutte syndicale demeure le rempart le plus efficace.

Par les négociations collectives, l'OGBL protège tous les travailleurs, incluant les plus vulnérabilisés. Sérgio Ferreira (ASTI) a mis en lumière les travailleurs sans titre de séjour. Actifs dans l'économie informelle, ils subissent une exploitation sans filtre, exclus de toute protection légale. Pour l'ASTI, la régularisation du statut de ces personnes est un combat collectif: tant qu'une partie des travailleurs vivra dans l'ombre, elle pourra être utilisée pour tirer les droits de l'ensemble des salariés vers le bas.

Enfin, Francesca Tavanti (RYSE) a dénoncé l'inactivité imposée aux demandeurs de protection internationale (DPI).

Au Luxembourg, un DPI ne peut solliciter une autorisation d'occupation temporaire qu'après six mois. RYSE revendique la levée de cette barrière chronophage qui, couplée à la lourdeur bureaucratique, décourage les employeurs et enferme les exilés dans la précarité. À long terme, cette exclusion du marché de l'emploi nuit gravement à l'apprentissage des langues et à l'acculturation professionnelle.

En conclusion, ces échanges ont réaffirmé que la lutte pour les droits des migrants est indissociable du combat syndical global.

Les mondes associatif et syndical doivent s'unir pour protéger ceux que le système fragilise. Revendiquer une reconnaissance réelle pour tous est indispensable pour défendre la dignité du travail dans le climat politique actuel. ■



sections locales



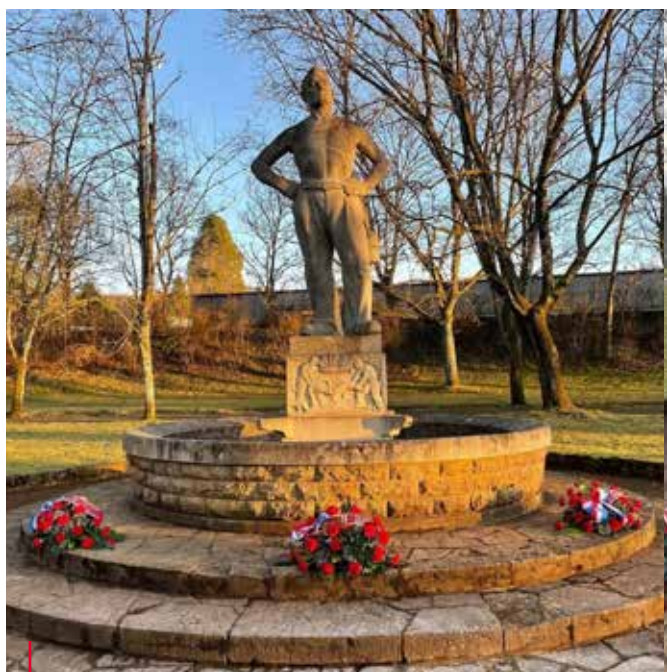
FRONTALIERS BELGES: Le samedi 23 mai, sous un soleil généreux et au rythme de l'histoire du fer, s'est déroulée la journée d'étude des frontaliers belges de l'OGBL. Au programme: une visite guidée du haut-fourneau de Belval, vestige du passé sidérurgique de la région, puis une immersion sur le site minier du Fond-de-Gras avec un inoubliable voyage au cœur de la mine. Pour clôturer ces découvertes, les participants ont effectué un petit tour à bord du Train 1900 à vapeur. Entre les visites, ils ont pu savourer d'excellents repas, tant le midi que le soir. Une journée conviviale et riche en chaleur humaine.



LUXEMBOURG-CENTRE: La section Luxembourg-Centre a organisé une action de distribution à Bonnevoie le 20 avril 2026 en vue du rassemblement des syndicats du 12 mai 2026 au Parc Hôtel Alvisse.



KÄLDALL: Le 30 avril 2026, la section Kældall a rendu hommage au premier député ouvrier, Jang Schortgen (1880-1918).



KÄLDALL: Cérémonie commémorative de la section Kældall en mémoire de Jean-Pierre Bausch, le 12 février 2026.



MUSEL-SAUER: La section Musel-Sauer a convié ses membres à l'une de ses traditionnelles rencontres-petit-déjeuner à Grevenmacher, au restaurant Simon's Plaza, le 18 avril 2026. Le thème principal de cette édition était la crise du logement, un problème qui perdure depuis des années et dont l'ampleur ne cesse de croître.



NORDEN: La section Norden a participé à la marche gourmande de Mertzig le 17 mai 2026.



MUSEL-SAUER: Le 25 avril 2026, la section Musel-Sauer a rendu hommage aux travailleurs ayant perdu la vie au travail. Cette journée de commémoration était placée sous le signe du souvenir, du respect et de l'engagement en faveur de meilleures conditions de travail.



NORDEN: Le 26 avril 2026, la section Norden a honoré ses jubilaires lors d'un déjeuner au restaurant Neptwone à Colmar-Berg. À cette occasion, la section a également fait un don de 1 000 € au Télévie Zenter Biissen.



NORDEN: Le 20 avril 2026, la section a distribué des tracts relatifs au rassemblement des syndicats du 12 mai 2026 dans les gares d'Ettelbruck et de Diekirch.

La section Aischdall-Attert de l'OGBL vous invite à sa soirée cabaret

„Et gëtt deier“

26. juin 2026 | 20h00
Centre Culturel Jean Wolff – Eischen
Place Denn, L-8471 Eischen

Entrée 15€ | Caisse du soir à partir de 19h

Réservation
section.aischdall-attart@ogbl.lu | T: 621 532 458

Restauration et boissons sur place

63 Zoom sur les sections locales

agenda

| date | heure | section | évènement |
|----------|-------|--------------------|--|
| 23/06 | | Dräilännereck | Excursion – Walygator 📍 Walygator, Maizières-lès-Metz |
| 26/06 | 19h00 | Äischdall-Attert | Cabaret – Et gëtt deier 📍 Centre culturel, Eischen |
| 18/07 | 11h00 | Musel-Sauer | Assemblée des membres 📍 Restaurant Simon's Plaza Potaschberg |
| 25-26/09 | | Käldall | Excursion à Cologne et Düsseldorf |
| 03/10 | 10h00 | DBRH | Journée découverte du Parc Merveilleux 📍 Parc Merveilleux, Bettembourg |
| 04/10 | 11h00 | Frontaliers belges | Jubilaires 📍 Arlux, Arlon |
| 06/10 | | Uelzechtall | Conférence d'information sur la sécurité sociale |

Tu veux décrocher un job pendant les vacances ?



Que ce soit pour gagner un peu d'argent, acquérir de l'expérience, booster ton CV ou découvrir le monde du travail, tu te poses sûrement plein de questions – Mais pas de panique !

Cette brochure rassemble toutes les infos dont tu as besoin pour te lancer en toute confiance. Parce qu'être bien informé, c'est être mieux préparé : l'OGJ est là pour t'aider à connaître tes droits et à les faire respecter !



Téléchargez
la brochure
en ligne

OGB·L
— LE SYNDICAT

« Une insulte au bon sens »

Comme l'a rapporté récemment la presse, l'arrêt rendu en appel par la Cour administrative dans l'affaire «Schaack contre le ministère d'État» a été publié sur le site web de l'administration judiciaire (justice.public.lu).

Selon ce jugement, le fonctionnaire Schaack a été démis de ses fonctions pour avoir divulgué, dans une lettre soi-disant «incendiaire», des informations compromettant la sécurité de l'État, à un service de renseignement étranger.

Cette lettre soi-disant «incendiaire» vient d'être publiée par la justice. Ainsi, les informations compromettant la sécurité de l'État sont désormais accessibles à tous les services de renseignement du monde.

Compte tenu de cette publication, on peut donc se demander si les juges se sont réellement penchés sur la question de savoir si et dans quelle mesure cette lettre pouvait porter gravement atteinte à la sécurité de l'État.

En substance, le jugement suit en effet les allégations du ministère d'État et confirme ainsi la mesure disciplinaire prise à l'encontre du président d'un

syndicat sectoriel de la Fonction publique reconnu comme représentation du personnel, qui est sévèrement sanctionné pour l'envoi d'une lettre dans le cadre de son engagement syndical et, en fin de compte, pour sa liberté d'expression.

Il convient de rappeler que la lettre de Philippe Schaack s'inscrivait dans un conflit de longue date, qui avait déjà été rendu public auparavant. Il ne saurait donc être question de divulgation de secrets — sinon, la lettre en question ne serait sans doute pas non plus rendue publique aujourd'hui.

La mesure disciplinaire prise à l'encontre du président du syndicat des fonctionnaires du SREL a en tout cas eu pour conséquence qu'il n'y a désormais plus de représentation syndicale au sein de cette institution.

Pour l'OGBL, ceci demeure une attaque inacceptable contre les libertés syndicales dans la Fonction publique, contre le droit de réunion et contre la liberté d'expression des agents publics.

C'est pourquoi l'OGBL soutiendra également l'ancien président du syndicat des fonctionnaires du SREL dans ses démarches juridiques au niveau européen. ■





MAISON DU PEUPLE
SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE

Aux membres de l'Assemblée Générale
et du Conseil de Surveillance

Assemblée générale ordinaire de la S.C. Maison du Peuple

Vendredi, le 10 juillet 2026 à 15h00
Salle John Castegnaro
OGBL Esch-sur-Alzette

Ordre du jour:

1. Vérification du quorum
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Rapport de la dernière assemblée générale
4. Admission et démission de membres
5. Rapport d'activités
6. Bilan et compte de profits et pertes 2025
7. Rapport du Conseil de surveillance
8. Décharge du CA
9. Election d'un membre du Conseil de surveillance
10. Désignation du réviseur
11. Divers

Aux membres de l'Assemblée Générale
et du Conseil de Surveillance

Assemblée générale ordinaire de la Centrale du LAV a.s.b.l.

Vendredi, le 10 juillet 2026 à 15h45
Salle John Castegnaro
OGBL Esch-sur-Alzette

Ordre du jour:

1. Contrôle des mandats
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Rapport de la dernière assemblée générale
4. Admission et démission de membres
5. Rapport d'activités
6. Bilan et compte de profits et pertes 2025
7. Rapport du Conseil de surveillance
8. Décharge du CA
9. Election d'un membre du Conseil de surveillance
10. Désignation du réviseur
11. Divers



CAFÉ STREIK!

MÉI EWÉI E CAFÉ!

Méi ewéi e Café! Eng Plaz fir sech ze gesinn, ze schnëssen, ze diskutéieren, e Concert oder eng Konferenz ze erliewen, eng Ausstellung ze kucken a fir e Patt ze huelen.

ÖFFNUNGZÄITEN

Méindes - Freides / 16 - 23:00

ADRESSE

62 bd JF Kennedy
4170 Esch-sur-Alzette



Jamais seul face à l'injustice sociale!

Devenir membre: hello.ogbl.lu

ogbl.lu —   

