

aktuell

#4 2026 | LE MAGAZINE DE L'OGBL

OGBL



TEMPS DE TRAVAIL,
ASSURANCE MALADIE,
INDEX, ...

**UNE RENTRÉE
DE TOUS
LES DANGERS !**

AKTUELL-Le magazine de l'OGBL

Editeur

OGBL «Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»

Responsable pour la rédaction

Nora Back

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

Éditeur responsable pour la Belgique

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

Impression

Editpress
octobre 2026

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



♦ Édito	P 3
♦ Panorama	P 4-5
♦ Snapshot	P 6-7
♦ Mise au point	P 8-9
♦ Focus	P 10-25
→ Une rentrée sur le fil → La solidarité plutôt qu'une médecine à deux vitesses: préserver l'avenir du système de santé → Union des syndicats OGBL-LCGB: Une première année pour construire l'Union... et construire le rapport de force → Un accord a été trouvé concernant l'avenir des conventions collectives au Luxembourg → Congrès statutaire: Renforcer l'OGBL pour mieux mener les combats de demain → Révision du chômage des travailleurs frontaliers: les syndicats interpellent les députés européens → 28 ^e régime des sociétés / EU Inc.: Les syndicats exigent une protection renforcée des salariés face au nouveau cadre juridique envisagé au sein de l'UE → Canicule: anticiper plutôt que subir	
♦ Echos du terrain	P 26-45
Les conventions collectives, les plans sociaux et les tensions sur le terrain	
♦ Regards	P 46-49
→ L'OGBL demande au gouvernement portugais de reconsidérer sa décision de priver les émigrés d'un médecin de famille & actualités du département des Immigrés → Le département des Pensionnés et le département des Travailleurs handicapés font le point avec le Bureau exécutif de l'OGBL	
♦ Zoom sur les sections locales	P 50-55
♦ Divers	P 56-60

Vigilance orange

Après l'accord tripartite conclu en juin dernier entre les syndicats, le gouvernement et le patronat qui n'a retenu que des mesures positives pour les salariés, les pensionnés et leurs familles; et après l'accord de juillet concernant l'avenir des conventions collectives au Luxembourg, c'est-à-dire concernant le dossier qui était précisément à l'origine du grand conflit social qui a eu cours ces deux dernières années (lire page 19 à ce sujet), on pouvait espérer que cette rentrée serait relativement paisible.

Non que les intérêts des salariés ou des pensionnés soient actuellement de nouveau directement attaqués, en revanche le contexte ambiant, aussi bien au niveau international qu'au niveau national n'a rien de rassurant en cette rentrée. Après l'été caniculaire que nous avons vécu, les conflits qui continuent de s'intensifier sur la planète et dont nous ressentons les conséquences jusqu'au Luxembourg avec une menace permanente qui plane sur notre système d'indexation, la discussion actuelle autour

d'une éventuelle réforme de l'organisation du temps de travail ou bien encore le risque d'un déconventionnement imminent de la part des médecins qui pourrait nous précipiter vers une médecine à deux vitesses: c'est effectivement «une rentrée de tous les dangers» à laquelle nous assistons.

Dans les pages qui suivent, nous revenons en profondeur sur les différents dossiers sur lesquels il faudra rester vigilants au cours des prochains mois et pour lesquels l'engagement de l'OGBL est requis.

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.



Olivier Landini
responsable du service
communication



**Vous souhaitez recevoir
l'Aktuell sous forme digitale?
C'est possible!**

Vous ne désirez plus recevoir *l'Aktuell* - le magazine de l'OGBL - sous forme papier, mais souhaitez le recevoir désormais uniquement sous forme digitale? Faites-le nous savoir, en nous le signalant sur:

aktuell.ogbl.lu

La prochaine édition de *l'Aktuell* vous parviendra ainsi par courrier électronique.



❖
Vendredi, 3 juillet 2026 au European Convention Center Luxembourg au Kirchberg à Luxembourg. L'OGBL a tenu un Congrès extraordinaire afin de renforcer et moderniser ses statuts, en adaptant notamment ses procédures internes aux évolutions de la société. Le Congrès a réuni quelque 400 délégués effectifs représentant toutes les structures qui composent aujourd'hui l'OGBL.



Deux nouveaux secrétaires centraux au sein de l'OGBL

Le Comité national de l'OGBL a procédé à la nomination de deux nouveaux secrétaires centraux au sein de l'OGBL lors de sa réunion du 29 septembre 2026.



Il s'agit d'une part de Gilles Bestgen, qui était jusqu'à présent secrétaire central adjoint et qui devient ainsi secrétaire central à part entière. Gilles reste rattaché au syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL.



La seconde nomination au poste de secrétaire central porte sur Tom Mamer, qui était également secrétaire central adjoint jusqu'à présent. Tom reste également rattaché à son syndicat d'origine qui est le syndicat Santé. Services sociaux et éducatifs.

Les jeunes de l'OGBL solidaires avec le mouvement lycéen en France

La jeunesse syndicale de l'OGBL (OGJ) a exprimé début octobre sa pleine solidarité avec les lycéennes et lycéens qui protestent en France et a condamné fermement le recours disproportionné à la violence contre les manifestants par les forces de l'ordre.

La violence néolibérale des coupes budgétaires qui détruisent le système scolaire est source de frustration depuis des années en France: emplois du temps surchargés, dégradation des bâtiments, non-remplacement des professeurs absents, manque d'enseignants, sélection pour l'accès aux études supérieures (Parcoursup), inégalités grandissantes. Les élèves font légitimement entendre leurs revendications par des manifestations et des blocages.

Les jeunes de l'OGBL dénoncent la réaction du gouvernement français face à ce

mouvement, qui a pris la forme d'une nouvelle vague de violence effroyable et disproportionnée contre sa propre jeunesse, en partie mineure, qui exerce simplement son droit fondamental de manifester.



La colère face à ces conditions inacceptables doit être prise au sérieux par le gouvernement français, au lieu d'être réprimée à coups de matraque. Il faut au contraire des solutions concrètes pour un construire avenir meilleur et des fonds publics qui soient investis dans un système scolaire plus juste, plus fonctionnel et plus social pour tous■

Grosses successions: un impôt qui pourrait rapporter gros

Une succession exceptionnelle récente a mis en lumière le potentiel qu'aurait un impôt sur les très gros patrimoines transmis au Luxembourg. C'est là l'un des principaux enseignements que tire la Chambre des salariés (CSL) dans l'une de ces dernières publications EcoNews.

Au premier semestre 2026, les droits de succession ont atteint au Luxembourg 493,1 millions d'euros, contre 57,8 millions un an plus tôt. Cette hausse spectaculaire s'explique presque entièrement par une seule succession: celle d'une personne décédée sans héritier en ligne directe. À elle seule, cette transmission a ainsi rapporté plus de 400 millions d'euros à l'État, pour un patrimoine dépassant 800 millions.

Ce cas exceptionnel révèle surtout un angle mort du système fiscal luxembourgeois. Les successions en ligne directe, notamment entre parents et enfants, sont largement exonérées. Depuis 2020, moins d'une succession sur cinq est ainsi

imposable. Les grandes fortunes transmises au sein des familles échappent donc, pour l'essentiel, à l'impôt. Pour la CSL, l'enjeu n'est pas de taxer les successions ordinaires, mais de s'interroger sur les transmissions de très grande valeur. Les 400 millions d'euros perçus dans ce cas unique donnent une idée des ressources qui pourraient être mobilisées. Cette somme aurait, à elle seule, permis de financer le REVIS pendant près de deux ans ou bien encore presque une année d'indemnités de chômage.

La question est donc celle de la justice fiscale et du financement des besoins collectifs, notamment face au vieillissement de la population et aux investissements à venir. La CSL ainsi que l'OGBL défendent un impôt ciblé sur les très grosses successions, avec des seuils protégeant les patrimoines ordinaires.

L'exonération des très grosses successions en ligne directe n'est pas une fatalité: c'est un choix politique qui peut être revu■

Le centre droit vote à nouveau avec l'extrême droite

Le Parlement européen a approuvé le 17 juin dernier un «règlement relatif aux retours», qui met en place un système commun pour le retour des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière dans l'Union. Le texte a été approuvé avec 418 voix pour, 218 contre et 30 abstentions, grâce à une alliance entre l'extrême droite et le centre droit au Parlement. Les députés européens d'extrême droite, qui ont obtenu ce résultat n'ont pas caché leur joie et ont célébré le résultat en scandant dans l'hémicycle: «Send them back!»

L'OGBL et le LCGB dénoncent avec véhémence cette alliance tactique entre le centre droit et l'extrême droite. Ils regrettent que le Parti populaire européen (PPE) du Parlement européen, auquel appartient également le parti luxembourgeois CSV, vote de plus en plus souvent aux côtés des forces d'extrême droite en faveur de mesures antisociales et considèrent cette évolution comme particulièrement préoccupante, surtout à la lumière des récentes victoires électorales de l'AfD, parti d'extrême droite, en Allemagne. Les deux eurodéputées luxembourgeoises du CSV, Martine Kemp et Isabel Wiseler-Lima, ont d'ailleurs aussi voté en faveur du texte.

Cette nouvelle législation renforcera les procédures de retour des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière. Elle prévoit leur départ immédiat ou dans un délai fixé par les autorités, et élargit le recours à la détention dont la durée pourra aller jusqu'à 24 mois, avec une prolongation possible de 6 mois, y compris pour les enfants. Elle permettra également leur transfert vers des «centres de retour» situés hors de l'UE, sur la base d'accords avec des pays tiers, ainsi que des enquêtes et perquisitions visant à préparer leur renvoi.

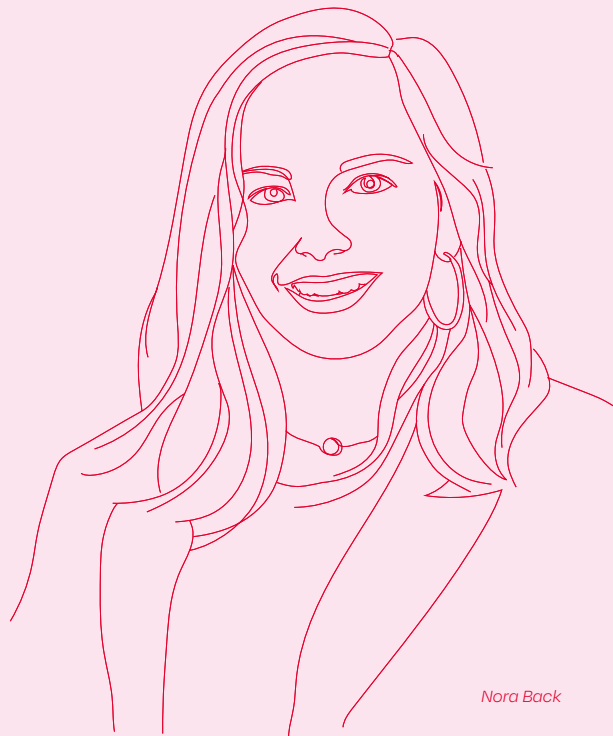
L'OGBL et le LCGB se rallient à la position de la Confédération européenne des syndicats (CES) et soulignent que cette approche ne fera qu'aggraver les situations d'irrégularité et l'exploitation de ces personnes déjà vulnérables. Cette approche risque en effet de créer un climat de peur et de rendre ces personnes encore plus vulnérables face à leurs exploiters, par crainte de signaler les abus dont elles sont victimes.■

Un Labor Day célébré devant la «Gëlle Fra»

Comme tous ans depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, à l'occasion du *Labor day*, la fête d travail aux Etats-Unis qui est célébrée chaque année le premier lundi du mois de septembre, l'OGBL a rendu hommage le 7 septembre dernier aux jeunes travailleurs américains qui en tant que soldats ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg de l'occupation nazie. En raison des politiques antidémocratiques et antisyndicales de l'administration américaine actuelle, l'OGBL a toutefois décidé cette année de ne pas se rendre au cimetière américain à Luxembourg-Hamm, mais de déplacer sa cérémonie au Monument du Souvenir «Gëlle Fra».



Rentrée syndicale



Nora Back

Quiconque pensait que la rentrée syndicale commencerait cette année dans le calme, parce que nous avons réussi à repousser les plus grandes attaques politiques des deux dernières années, s'est vraisemblablement trompé.

Les élections sociales dans la plus grande entreprise de nettoyage du Luxembourg, Dussmann Service Sàrl, une réunion de suivi de la tripartite de crise en octobre, un ministre du Travail particulièrement zélé qui souhaite encore faire passer à la hâte quelques réformes du droit du travail, dont certaines sont dangereuses, et des réunions du CPTÉ organisées pratiquement chaque semaine.

Les prix élevés, les crises internationales et l'incertitude croissante déterminent notre quotidien. C'est précisément maintenant qu'un OGBL fort est nécessaire. Pour nous, une chose reste claire: les travailleurs ne doivent pas payer la facture de crises qu'ils n'ont pas provoquées. Ce qui était juste hier ne l'est pas moins aujourd'hui.

Les dernières années ont montré à quelle vitesse la situation économique peut évoluer. Les prix de l'énergie, des denrées alimentaires, du logement et les dépenses quotidiennes ont fortement augmenté. Pour de nombreux salariés, cela signifie que, malgré leur travail, à la fin du mois, ils disposent de moins en moins d'argent.

L'index n'est pas négociable

Le système automatique d'indexation est l'un des plus importants acquis sociaux du Luxembourg. Lorsque les prix augmentent, les salaires doivent également être adaptés en conséquence. L'index empêche que les travailleurs subissent à chaque nouvelle hausse des prix une nouvelle perte de leur pouvoir d'achat.

L'index n'est pas un cadeau des employeurs. Ce n'est pas un privilège. C'est un mécanisme de protection durablement acquis contre la perte de pouvoir d'achat.

Le système d'indexation fait régulièrement l'objet de tentatives visant à le remettre en question. Tantôt un report est demandé, tantôt un plafonnement ou une réforme structurelle du panier des biens. Pour nous, la réponse est claire: les salariés n'ont pas trop d'index – ils ont trop peu de pouvoir d'achat.

Lorsque les prix de l'énergie augmentent ou que les crises internationales pèsent sur l'économie, on demande rapidement aux salariés de faire des sacrifices. L'OGBL met d'ores et déjà en garde contre toute politique d'austérité après la coûteuse réforme fiscale de Gilles Roth.

En période de crise, le patronat et le gouvernement qui lui est favorable présentent comme nécessaires les attaques contre les salaires, notamment contre le salaire social minimum, ainsi que les exigences de flexibilité accrue imposées aux salariés.

Mais, dans le même temps, les bénéfices de nombreuses entreprises et les fortunes des plus riches continuent d'augmenter.

Ce n'est pas une répartition équitable des charges.

Celui qui veut gérer les crises doit agir là où les possibilités financières existent. Il n'est pas acceptable que ceux qui se lèvent chaque matin pour aller travailler finissent par payer.

De bons salaires plutôt que la pression sur les salaires

L'index à lui seul ne suffit pas. Il empêche, du moins partiellement, la perte de pouvoir d'achat, mais ne remplace pas de véritables augmentations salariales.

C'est pourquoi il faut des conventions collectives fortes, des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail.

Il faut un salaire social minimum qui soit automatiquement adapté tous les deux ans, sans discussion, à l'évolution générale des salaires.

Le travail doit payer

Un pays riche a donc besoin non seulement de croissance économique, mais aussi de justice sociale.

C'est précisément dans les périodes d'incertitude, que l'on voit particulièrement bien pourquoi l'OGBL est nécessaire. Individuellement, un salarié ne peut pas faire grand-chose contre la hausse des prix, les mauvaises conditions de travail ou la pression exercée par un employeur. Avec un syndicat fort qui le soutient, la situation est différente.

Ensemble, les salariés peuvent faire bouger les choses.

Notre mission dans les prochains mois: pas de retour à un système dans lequel les salariés supportent seuls l'inflation. Pas de nouvelle attaque contre l'index. Pas de politique au détriment du pouvoir d'achat.

Aujourd'hui, l'OGBL est plus fort que jamais, avec une capacité de mobilisation et un nombre de membres sans précédent. Nous défendrons les intérêts des salariés, dans la rue s'il le faut.

À commencer par les intérêts des plus faibles, de ceux dont le travail est invisible et dont la reconnaissance sociale est la plus faible: les salariés du secteur du nettoyage. Il faut enfin mettre un terme au mépris à l'égard de ces emplois. L'OGBL fait par conséquent des salaires et des conditions de travail des agents et des agentes de nettoyage sa priorité absolue.

Rien ne fonctionnerait dans notre société sans leur travail. Comme nous aimons à le dire: lorsqu'ils travaillent, personne ne les voit; s'ils ne travaillaient pas, nous le verrions tous!

Cette fois, les employeurs devront y mettre le prix! De meilleurs salaires et de la reconnaissance pour le secteur! C'est ce que défend l'OGBL.

Nora Back,
Présidente de l'OGBL

Une rentrée sur le fil



Le Comité national de l'OGBL a fait sa rentrée à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette le 29 septembre dernier dans un contexte pour le moins préoccupant. Entre les chaleurs suffocantes et les feux de forêts qui ont ravagé l'Europe cet été, les crises et les guerres de plus en plus inquiétantes qui secouent la planète avec leurs lots d'horreur et de misère qui hantent chaque jour l'actualité, leurs répercussions concrètes qui se font désormais aussi ressentir jusque dans notre quotidien au Luxembourg, les grands défis syndicaux disons plus «classiques» qui nous attendent dans les prochains mois et la progression électorale quasi-continue des partis d'extrême droite: autant dire que le tableau d'ensemble n'a rien de rassurant en cet automne.

«Ce n'est pas une rentrée comme les autres», a ainsi lancé la présidente de

l'OGBL, soulignant que sur tous ces fronts, l'OGBL a une action à mener, un rôle à jouer, un combat à livrer, dans l'intérêt des salariés, des pensionnés et de leurs familles — aussi bien en ce qui concerne la lutte contre le dérèglement climatique, l'engagement pour la paix, la protection des salariés et de leurs familles face aux conséquences économiques des crises internationales, l'opposition aux attaques du patronat sur les acquis sociaux ou bien encore le combat qui doit être implacable contre les idées d'extrême droite mais aussi contre les politiques néolibérales qui ne font que nourrir les premières.

— Augmentation des prix et défense de l'index

Les conséquences de la guerre au Moyen-Orient se font déjà ressentir depuis un moment sur le pouvoir d'achat des

ménages. Les prix des marchandises ne cessent en effet d'augmenter. Et si le système d'indexation des salaires et des pensions permet certes au Luxembourg de compenser régulièrement, du moins en partie, la perte de pouvoir d'achat des ménages en raison de la hausse des prix, l'inflation se fait actuellement quand même ressentir au supermarché, à la pompe à carburant et dans la vie de tous les jours.

L'OGBL sait également que dès que les prix augmentent un peu trop vite, reviennent également les menaces qui pèsent sur notre système d'indexation. Les récentes déclarations faites par plusieurs membres du gouvernement se veulent pour l'instant rassurantes à ce sujet. Mais l'OGBL reste malgré tout sur ses gardes, d'autant plus qu'une réunion tripartite aura lieu le 20 octobre prochain, qui est en soi une réu-



nion de suivi du dernier accord tripartite, telle qu'elle avait été retenue dans l'accord final.

Le Comité national de l'OGBL réuni le 29 septembre a néanmoins préféré prendre les devants en soulignant qu'il ne tolérerait aucune manipulation de l'index. Il s'agit là d'une ligne rouge.

— Organisation du temps de travail

Sur le plan du droit du travail et des réformes que le ministre du Travail pourrait entreprendre dans ce cadre, les six prochains mois devraient être décisifs. Il est en effet peu probable que passé ce délai, le ministre prenne encore de grandes initiatives, la prochaine échéance électorale devenant trop proche. Parmi ces dossiers, certains s'avèrent cruciaux pour l'avenir du travail au Luxembourg. Pour l'heure, il n'est pas possible de prédire quelles conclusions le ministre tirera des discussions avec les syndicats et l'UEL.

Actuellement, le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) auquel participe activement l'OGBL, travaille dans ce contexte sur plusieurs dossiers parallèle-

ment. A commencer par celui de l'organisation du temps de travail. Les revendications de l'Union des syndicats et celles du patronat continue de diverger diamétralement à ce sujet. Alors que les syndicats proposent une série de mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (réduction du temps de travail, 6^e semaine de congé légal, ...), l'UEL souhaite faire sauter quasiment tous les garde-fous qui encadrent actuellement l'organisation du temps de travail.

— Plan de maintien dans l'emploi, transparence salariale, congés extraordinaires

Un autre dossier discuté actuellement au CPTE porte sur une éventuelle modernisation de l'instrument que représentent les plans de maintien dans l'emploi. Les syndicats plaident ici pour que la loi rende obligatoire la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi avant toute discussion concernant des licenciements collectifs dans une entreprise (plan social). Une telle mesure permettrait assurément de sauvegarder un maximum d'emplois lors des restructurations d'entreprise. Ici aussi, les vues du patronat et des syndicats continuent à diverger énormément.

Vient ensuite le dossier de la transposition de la directive sur la transparence salariale, sur laquelle le gouvernement a pris désormais énormément de retard. Alors que l'OGBL salue la directive et souhaiterait la voir transposer au plus vite, les représentants du patronat freinent les discussions, arguant que la directive va entraîner une charge administrative trop importante pour les entreprises.

Le ministre du Travail a également lancé toute une série d'initiatives visant améliorer certains congés extraordinaires (congé linguistique, congé d'aidant, congé pour mort-né) que l'OGBL accueille globalement de manière favorable. Le ministre souhaite également introduire un soi-disant droit au temps partiel familial, qui consisterait pour un salarié à plein temps de pouvoir réduire de 4 heures par semaine son temps de travail (avec perte de salaire correspondant) pour pouvoir s'occuper davantage de ses enfants, sans avoir pour autant la garantie de pouvoir revenir à terme sur un temps plein. Par ailleurs, l'employeur garderait le pouvoir de refuser une telle demande. L'OGBL a du mal à voir en quoi cette disposition constitue un progrès par rapport à la situation actuelle■



La solidarité plutôt qu'une médecine à deux vitesses

Préserver l'avenir du système de santé

«La médecine conventionnée telle que nous la connaissons aujourd'hui au Luxembourg, c'est terminé.» C'est en tout cas le constat que dressait le 16 septembre dernier le président de l'Association des médecins et médecins-dentistes (AMMD), Chris Roller, sur RTL. Une déclaration qui résume en soi la profondeur du conflit qui oppose actuellement l'AMMD à la Caisse nationale de santé (CNS) et au gouvernement. Deux jours plus tard, la ministre de la Santé Martine Deprez affirmait, elle, au contraire: «Pour le patient, rien ne va changer!»

Derrière cette bataille de déclarations se joue cependant bien davantage qu'une querelle entre les médecins, la CNS et le gouvernement. Les discussions portant sur les honoraires, les conditions d'exercice de la profession et l'avenir de la convention qui lie les médecins à la CNS renvoient à une question fondamentale: quel système de santé voulons-nous au Luxembourg?

— Le conventionnement, un pilier de la solidarité

Pour comprendre l'enjeu du conflit actuel, il faut revenir sur le fonctionnement du système de santé luxembourgeois. L'assurance maladie obligatoire repose sur un principe simple: les assurés cotisent collectivement et bénéficient, en contrepartie, d'une prise en charge des soins selon des règles communes définies par la législation, les nomenclatures et les conventions conclues entre la CNS et les prestataires.

Le conventionnement des médecins constitue une pièce essentielle de cet édifice. Il encadre les tarifs des actes médicaux et définit les conditions dans lesquelles ceux-ci sont pris en charge par l'assurance maladie.

Pour le patient, cette logique est fondamentale. Il n'a pas à négocier individuellement avec son médecin le prix de chaque acte presté par ce dernier — les règles sont fixées collectivement. C'est le principe même de la solidarité: chacun contribue au financement du système et chacun doit pouvoir être soigné lorsqu'il en a besoin.

Les conventions entre la CNS et les représentants des médecins et médecins-dentistes constituent depuis des décennies un élément central de ce fonctionnement. Les conventions actuelles remontent à 1993 et ont été régulièrement adaptées. Une adaptation avait encore été conclue en octobre 2024, avant que l'AMMD ne décide finalement de dénoncer les conventions en 2025 — conventions qui arrivent officiellement à échéance le 31 octobre 2026.

Cette décision constitue une véritable rupture. L'AMMD ne revendique en effet pas seulement une revalorisation de certains tarifs, mais elle réclame plus largement une transformation du cadre dans lequel les médecins exercent.

Parmi ses revendications figurent notamment le passage du conventionnement obligatoire et automatique à un «conventionnement sélectif», une plus grande autonomie tarifaire des médecins et médecins-dentistes, une réforme de la gouvernance de la CNS, le financement des frais réels des cabinets médicaux ainsi qu'un nouveau cadre permettant l'exercice de la médecine en société.

Il est donc essentiel de ne pas réduire le débat actuel à une simple question de rémunération. Ce qui est en jeu concerne directement les règles qui déterminent les tarifs médicaux et, plus largement, la place de la solidarité dans notre système de santé.

— Déconventionnement et autonomie tarifaire: ce qui est réellement en jeu

La revendication d'une plus grande autonomie tarifaire mérite une attention particulière.

Dans le système conventionné, tel que nous le connaissons aujourd'hui, les tarifs des actes sont encadrés et la participation de l'assurance maladie s'inscrit dans ce cadre. Si, demain, les médecins devaient disposer d'une liberté plus importante pour fixer leurs honoraires, le montant facturé pourrait s'écarter davantage du montant pris en charge par la CNS et la différence, le surcoût, devrait alors être pris en charge par le patient lui-même.



C'est précisément là que se situe le risque d'une médecine à deux vitesses.

Il ne serait même pas nécessaire de créer officiellement deux catégories de patients. Une médecine à deux vitesses peut apparaître progressivement à travers les prix, les assurances et les délais d'accès, car les personnes vivant avec un salaire modeste, une pension limitée ou un budget familial déjà fortement contraint ne pourront pas assumer régulièrement de tels dépassements et n'auront pas nécessairement les moyens de financer une couverture privée importante.

Le secteur dentaire démontre que ce risque n'est pas purement théorique. L'OGBL a déjà souligné les montants importants qui peuvent parfois rester à la charge des patients dans le cadre de soins dentaires dont ils ont pu bénéficier.

Cela montre qu'une différence peut déjà exister entre le montant réellement facturé et le montant pris en charge.

Pour l'OGBL, la réponse est claire: nous ne voulons pas que ce qui existe déjà dans certains domaines devienne la norme dans l'ensemble de la médecine.

— Convention ou règlement grand-ducal: une différence essentielle

Face au refus de l'AMMD de signer une nouvelle convention dans le cadre actuel, le gouvernement a décidé de reprendre dans un règlement grand-ducal les dispositions nécessaires à la continuité du système.

C'est sur cette base que la ministre de la Santé a pu affirmer que «pour le patient, rien ne va changer!» Le gouvernement explique en effet que les dispositions nécessaires au fonctionnement du système seront maintenues et que la médecine conventionnée ne sera pas remise en cause.

Mais une convention et un règlement grand-ducal ne sont pas exactement la même chose.

Une convention est le résultat d'une négociation entre les parties concernées. Elle permet à la CNS et aux représentants des prestataires de définir un cadre commun et de le faire évoluer dans le cadre du dialogue. Elle offre également une capacité d'adaptation lorsque de nouveaux problèmes apparaissent.

Un règlement grand-ducal relève, lui, du pouvoir réglementaire de l'État. Il peut garantir la conti-

nuité lorsque la convention fait défaut, mais il ne remplace pas le dialogue conventionnel entre les partenaires. Un règlement grand-ducal est plus difficile à adapter, dans la mesure où sa modification requiert notamment l'avis du Conseil d'État, ce qui peut allonger la procédure administrative. En outre, il est susceptible de faire l'objet d'un recours devant les juridictions compétentes.

La voie du règlement grand-ducal est donc une solution pouvant éviter une rupture à partir du 1^{er} novembre 2026. Or, elle ne constitue pas une réponse durable à la question de l'avenir du conventionnement.

— Une évolution qui dépasse largement les honoraires médicaux

Le débat sur le conventionnement intervient en outre dans une période où le système de santé luxembourgeois connaît de nombreuses transformations.

Le gouvernement souhaite notamment développer davantage le secteur ambulatoire et permettre la création de sociétés de médecins. Le développement de l'ambulatoire peut répondre à de vrais besoins. Il peut permettre d'éviter certaines hospitalisations, de rapprocher les soins de la population et d'améliorer la prise en charge.

Mais là encore, la question essentielle est celle des conditions dans lesquelles cette évolution sera organisée. Qui possédera les structures? Qui les financera? Quels actes pourront y être réalisés? Quels tarifs y seront appliqués? Quelles conditions de travail et quelles conventions collectives s'appliqueront au personnel? Comment éviter que les activités les plus rentables soient concentrées dans des structures privées tandis que les hôpitaux conserveraient les prises en charge les plus lourdes et les moins rémunératrices?

Pour l'OGBL, le développement de l'ambulatoire ne doit pas devenir un cheval de Troie pour une commercialisation progressive de la médecine.

Le même raisonnement vaut pour les assurances privées. Elles peuvent éventuellement jouer un rôle complémentaire. Mais elles ne doivent en aucun cas devenir progressivement indispensables pour accéder à certains médecins, à certains soins ou à des délais plus courts.

— Les difficultés du système sont réelles, mais la réponse ne doit pas être la marchandisation

Personne ne peut nier les défis auxquels le système de santé luxembourgeois est confronté.

Les difficultés de financement de la CNS (risque de passage des réserves de la CNS sous le seuil légal des 10 % en 2027 si aucune mesure n'est prise), les coûts croissants des équipements, l'attractivité des professions médicales, les problèmes de recrutement, les délais d'attente et l'organisation des soins doivent être pris au sérieux.

Mais reconnaître ces difficultés ne signifie pas accepter n'importe quelle réponse.

— Quel système de santé voulons-nous?

L'assurance maladie obligatoire n'est pas une assurance comme une autre. Elle repose sur le principe de solidarité. Nous cotisons collectivement parce que personne ne peut savoir à l'avance quand il aura besoin de soins, ni quelle sera l'importance de ces besoins.

La maladie ne tient pas compte du niveau de revenus des gens. Les besoins de santé ne suivent pas la capacité individuelle de chaque assuré à pouvoir prendre en charge les frais qu'ils nécessitent.

Pour l'OGBL, la réponse est claire. Nous voulons un système fondé sur la solidarité, le conventionnement et une prise en charge collective. Nous voulons que les assurances privées restent complémentaires et qu'elles ne deviennent jamais la condition pour accéder à une médecine plus rapide, plus complète ou de meilleure qualité.

Nous voulons également un système capable d'évoluer. Il faut renforcer les soins de première ligne, développer l'ambulatoire dans un cadre public et solidaire, améliorer l'organisation des soins, investir dans la formation et le recrutement et assurer aux professionnels de santé des conditions d'exercice qui permettent une prise en charge de qualité.

Mais ces réformes doivent avoir un objectif: améliorer l'accès aux soins pour toutes et tous, et non créer de nouveaux marchés dans le cadre du système de santé.

Le système de santé luxembourgeois est financé par la collectivité. Il doit donc rester au service de la collectivité.

Le conflit actuel dépasse ainsi largement la question de savoir si une convention sera signée ou si un règlement grand-ducal permettra de maintenir temporairement les règles existantes. Il pose une question de société■

L' OGBL déplore l'échec de la médiation AMMD-CNS



↑ Daniel Marques
Secrétaire central adjoint



Le 14 août 2026, le médiateur chargé d'accompagner les négociations entre l'Association des médecins et médecins-dentistes (AMMD) et la Caisse nationale de santé (CNS) a dressé un procès-verbal de non-conciliation. Cette décision confirme l'échec de la médiation et fait peser de nouvelles incertitudes sur l'avenir du système de santé luxembourgeois.

Pour rappel, l'AMMD avait annoncé le 30 octobre 2025 sa décision de dénoncer la convention la liant à la CNS. Conformément au Code de la sécurité sociale, la convention actuelle demeure applicable jusqu'au 30 octobre 2026. À défaut de conclusion d'une nouvelle convention, un règlement grand-ducal devra être adopté afin de garantir la continuité du cadre applicable au-delà de cette échéance. Celui-ci entrerait en vigueur le 1^{er} novembre 2026.

L'OGBL déplore profondément qu'aucun accord n'ait pu être trouvé entre les deux parties.

— Une convention qui protège les assurés

Pour l'OGBL, cette situation ne constitue pas un simple désaccord entre deux organisations. Elle concerne directement l'ensemble des personnes affiliées à l'assurance maladie.

Une convention entre la CNS et les représentants des médecins permet notamment:

- d'encadrer les tarifs médicaux
- de garantir une certaine stabilité tarifaire pour les assurés
- encadrer les participations financières des assurés
- d'assurer l'égalité de traitement entre les assurés
- de préserver un accès aux soins fondé sur les besoins et non sur les revenus

Le système conventionné constitue donc un instru-



ment essentiel de solidarité et d'équité. Il apporte un cadre clair aux assurés et limite le risque que l'accès à certaines prestations dépende de leur capacité financière.

— Des revendications incompatibles avec la solidarité

Au cours des discussions, l'AMMD a notamment défendu la libre fixation des tarifs médicaux, une réforme des modalités de négociation des lettres-clés, la possibilité de cumuler certains actes médicaux ainsi qu'une adaptation libre, voire la suppression, des «convenances personnelles».

Pour l'OGBL, ces revendications soulèvent de sérieuses questions. Une libéralisation accrue des tarifs et des modalités de facturation entraînera une augmentation des coûts supportés par les assurés et par l'assurance maladie. Elle affaiblira également le principe selon lequel chaque assuré doit pouvoir accéder aux soins dans les mêmes conditions.

L'OGBL constate que l'AMMD a maintenu une attitude de blocage au cours des négociations comme durant la médiation. En cherchant à obtenir des concessions politiques plutôt qu'un compromis équilibré, l'AMMD prend le risque de faire peser le rapport de force sur les assurés. Pour l'OGBL, les assurés ne peuvent en aucun cas être utilisés comme moyen de pression.

— Le risque d'une médecine à deux vitesses

Derrière le conflit actuel se trouve un choix de société. D'un côté, un système de santé fondé sur la solidarité, dans lequel les cotisations permettent à chacun d'accéder aux soins. De l'autre, une évolution vers une médecine libéralisée, où les personnes disposant de revenus élevés bénéficient d'un accès privilégié à certaines prestations.

L'OGBL s'oppose catégoriquement à l'émergence d'une médecine à deux vitesses. Si les tarifs pouvaient être fixés librement et si certaines prestations devenaient plus coûteuses ou moins bien encadrées, les inégalités entre les assurés s'accroîtraient. Les personnes aux revenus modestes et moyens, les familles, les retraités et les personnes atteintes de maladies chroniques seraient particulièrement exposés.

La santé ne doit pas devenir une marchandise accessible selon les moyens financiers de chacun. Elle constitue un droit essentiel qui doit être garanti à toutes et à tous.

— Le gouvernement doit prendre ses responsabilités

Face à l'échec de la médiation, le gouvernement ne peut pas se contenter d'attendre un éventuel accord de dernière minute. Il doit agir pour préserver la continuité des soins et empêcher toute dégradation de la protection des assurés.

Le futur règlement grand-ducal devra garantir:

- des tarifs transparents et financièrement supportables
- une protection effective contre les facturations excessives
- l'égalité d'accès aux soins
- la continuité de la prise en charge des assurés
- le maintien d'un système de santé public, solidaire et conventionné

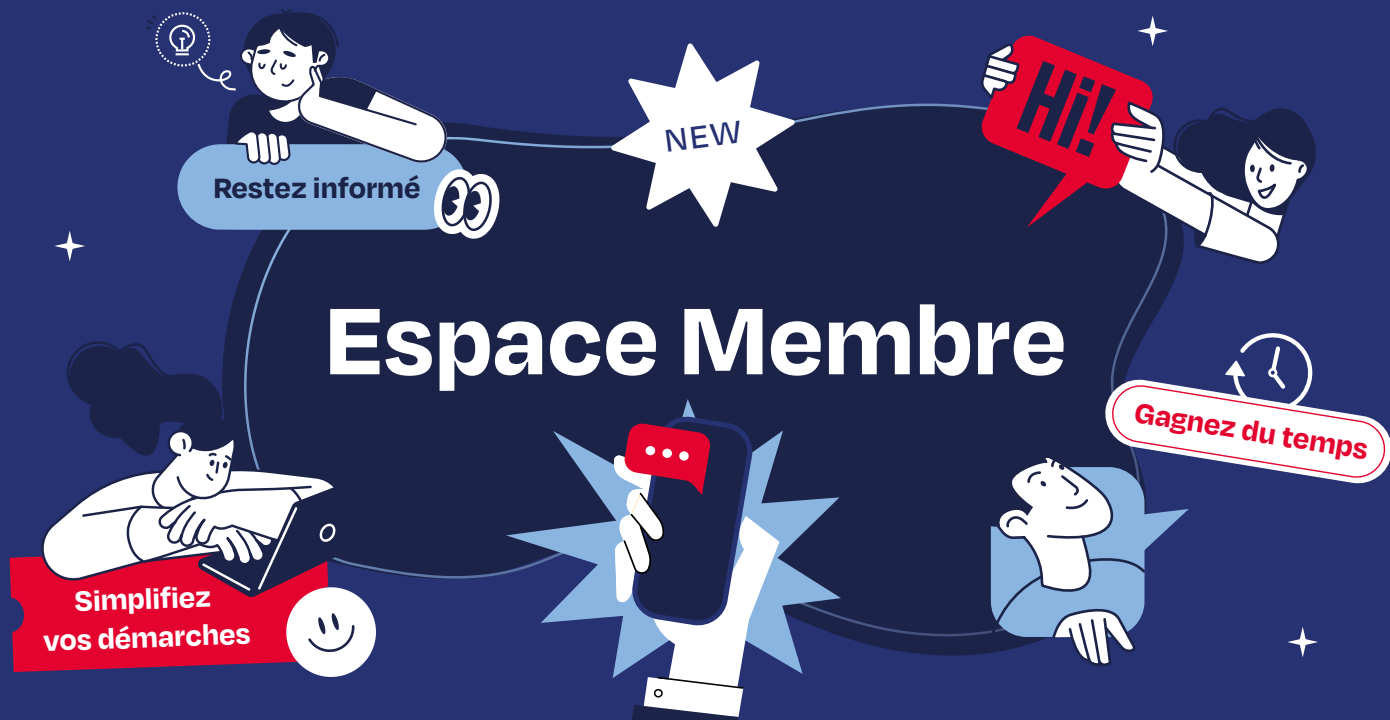
L'OGBL demande au gouvernement de défendre clairement l'intérêt général et de ne pas céder à une logique de libéralisation qui ferait peser davantage de charges sur les assurés.

— La solidarité plutôt que la libéralisation

L'échec de la médiation AMMD-CNS doit être l'occasion de rappeler une évidence: le système de santé luxembourgeois doit rester accessible à toutes et à tous, indépendamment du niveau de revenu.

L'OGBL réaffirme son opposition à toute réforme susceptible d'accentuer les inégalités entre les assurés. La santé ne peut être soumise aux règles du marché. Elle doit rester fondée sur la solidarité, la responsabilité collective et l'égalité de traitement.

Le 1^{er} novembre 2026 constituera une échéance importante. Le gouvernement devra démontrer, par ses décisions, qu'il entend protéger les assurés et garantir un système de santé équitable, solidaire et financièrement accessible pour l'ensemble de la population ■



Tout ce dont vous avez besoin, au même endroit.

Vous êtes membre de l'OGBL ? Profitez dès à présent d'un espace numérique personnalisé et sécurisé qui vous permettra de prendre contact plus facilement avec l'OGBL, qui vous donnera accès à de nombreuses informations utiles, qui vous permettra de transmettre certains documents numérisés ou bien encore de mettre à jour vos données en quelques clics.

→ Rendez-vous sur www.ogbl.lu/membre

- 1 Avant de pouvoir accéder à votre espace membre, vous devez vous rendre sur la rubrique « Activez votre compte » et cliquer sur « Activation ». Dans le formulaire, insérez votre adresse e-mail, votre matricule OGBL (le numéro est inscrit sur votre carte de membre) et votre date de naissance. Une fois validé, un e-mail de confirmation vous sera envoyé. Cliquez sur le lien dans l'email; vous serez redirigé sur une nouvelle page où vous pourrez créer le mot de passe de votre nouveau compte.
- 2 Connectez-vous à l'aide de votre matricule OGBL et de votre mot de passe. Vous recevrez un code de sécurité par e-mail, que vous devez insérer.
- 3 C'est fait ! Vous disposez d'une vue d'ensemble sur vos données, vos documents et les informations qui vous concernent personnellement.



Union des syndicats OGBL-LCGB

Une première année pour construire l'Union... et construire le rapport de force!

Née officiellement le 20 juin 2025, l'Union des syndicats OGBL-LCGB s'est imposée en seulement un an comme la seule force capable de garantir la défense du modèle social luxembourgeois. Elle a démontré que l'unité syndicale constitue un levier puissant pour défendre les intérêts des salariés, qu'il s'agisse de négocier avec les pouvoirs publics, de mobiliser sur le terrain ou de porter des propositions sur les grands défis économiques et sociaux.

Le premier rapport d'activités de l'Union des syndicats (juin 2025 - juin 2026) est disponible sur www.frontsyndical.lu



Un accord a été trouvé concernant l'avenir des conventions collectives au Luxembourg

L'Union des syndicats OGBL-LCGB, le gouvernement et le patronat ont finalement réussi à s'entendre le 16 juillet dernier sur un plan d'action national visant à promouvoir la négociation des conventions collectives de travail.

L'accord trouvé au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) devrait faire en sorte que davantage de salariés au Luxembourg puissent profiter à l'avenir d'une convention collective. Il retient également que dans le cadre de la discussion actuelle sur le temps de travail, toute flexibilisation qui pourrait éventuellement être envisagée à l'avenir, ne puisse avoir lieu que dans le cadre strict d'une convention collective. Cette clause apporte la garantie qu'il n'y aura pas de flexibilisation supplémentaire au détriment des salariés.

Mais cet accord vient également et surtout clore un chapitre important, car la question de l'avenir des conventions collectives au Luxembourg se trouvait précisément à l'origine du grand conflit social qui a opposé les syndicats au gouvernement et au patronat au cours de ces deux dernières années. Pour rappel, à partir d'octobre 2024, le gouvernement avait frontalement remis en cause les fondements sur lesquels repose la négociation de conventions collectives et ainsi attaqué directement les salaires et les conditions de travail en général. Il aura fallu une opposition inédite de l'Union des syndicats OGBL-LCGB et le succès de la grande manifestation du 28 juin 2025 pour que le gouvernement recule finalement.

Dans le cadre de cet accord trouvé en juillet, les syndicats, le gouvernement et le patronat s'engagent non seulement à tout faire pour augmenter le taux de couverture de conventions collectives au Luxembourg, et confirment pleinement qu'elles ne peuvent être négociées que par les syndicats représentatifs sur le plan national. On peut ainsi considérer qu'avec cet accord, le conflit concernant les conventions collectives qui a rythmé l'actualité sociale de ces deux dernières années est désormais clos. Et on ne peut évidemment que s'en réjouir.

Voici une vision d'ensemble des différents axes retenus dans le cadre de cet accord:

→ Renforcement du dialogue social avec une



réaffirmation de son rôle central dans le modèle luxembourgeois

- Meilleure connaissance de la couverture des conventions collectives grâce à la création d'une base de données nationale anonymisée.
- Information et sensibilisation des entreprises, notamment les multinationales, au fonctionnement et aux avantages du dialogue social luxembourgeois.
- Encouragement à la conclusion de nouvelles conventions collectives, notamment en étudiant des incitations dans le cadre des marchés publics.
- Adaptation du cadre législatif pour renforcer la sécurité juridique des conventions collectives et donner davantage de marge à la négociation collective (organisation du temps de travail, directive transparence, modernisation de la conciliation).
- Assurance d'un suivi et d'une évaluation réguliers de la mise en œuvre du plan au sein du CPTE afin de mesurer les progrès réalisés en matière de couverture des salariés par des conventions collectives.

Renforcer l'OGBL pour mieux mener les combats de demain

Le 3 juillet dernier, plusieurs centaines de délégué-e-s de l'OGBL se sont réunis à l'Hémicycle du European Convention Center à Luxembourg-Kirchberg pour un Congrès statutaire extraordinaire. Pendant toute une journée, ils ont débattu, amendé et voté des dizaines de modifications aux statuts de l'organisation. Mais ce Congrès n'était pas le début du processus. Il en était l'aboutissement.

Pendant près d'un an, la réforme a été préparée étape par étape. Une première proposition, élaborée par le Bureau exécutif, a d'abord été soumise au Comité exécutif. Elle a ensuite été discutée dans l'ensemble des structures de l'OGBL: syndicats professionnels, sections et départements. Journées des sections, journées syndicales et réunions statutaires ont permis aux membres et aux mandataires de se saisir concrètement du projet, de le discuter et d'y apporter leurs propres propositions.

Les amendements issus de cette première phase sont ensuite revenus devant le Comité exécutif, où ils ont à nouveau été débattus, repris, modifiés ou rejetés. Ce n'est qu'au terme de ce va-et-vient entre les différentes structures de l'OGBL qu'un projet final a été soumis au Congrès.

Ce processus illustre un principe essentiel du fonctionnement de l'OGBL: notre organisation se construit de bas en haut. Ses décisions se forment dans la discussion entre les structures, les militants et les membres. La réforme des statuts a ainsi constitué un véritable exercice de démocratie syndicale, associant largement la base de l'organisation à toutes les étapes de son élaboration.

Le résultat peut être résumé autour de trois idées: continuité, dynamisation et démocratisation.

Continuité, d'abord. Les principes fondamentaux sur lesquels repose l'OGBL depuis près de cinquante ans n'ont pas été remis en cause. L'organisation en syndicats professionnels et en sections, l'indépendance de l'OGBL, la représentation démocratique des différentes structures et le rôle central des membres restent les piliers du syndicat. Il ne s'agissait donc pas de reconstruire l'OGBL, mais d'adapter son fonctionnement aux réalités d'aujourd'hui.

Dynamisation, ensuite. Plusieurs procédures devenues trop lourdes ou trop longues ont été simplifiées. Les processus décisionnels ont été raccourcis et clarifiés afin de permettre à l'OGBL de réagir plus vite, sans enlever de pouvoir à sa base. Le rôle des sections a été précisé et renforcé, tout comme les moyens consacrés à leur activité. Le financement de l'action locale a été revu afin que les sections puissent davantage développer des initiatives syndicales, politiques et militantes sur le terrain.

Enfin, démocratisation. Le Comité national, instance suprême de l'OGBL entre deux congrès, a été nettement renforcé. Sa composition, ses compétences et ses missions ont été élargies afin qu'il puisse jouer encore davantage son rôle d'organe central de décision et de contrôle démocratique.

Plus largement, plusieurs compétences ont été rapprochées des organes les plus représentatifs de la base et les mécanismes de décision ont été rendus plus transparents.

Les droits et les devoirs des membres ont également été clarifiés et renforcés. Là encore, l'objectif est simple: faire en sorte que chaque membre sache ce qu'il peut attendre de son syndicat, mais aussi quel rôle il peut jouer dans sa vie démocratique.

La réforme porte aussi la marque directe des discussions menées dans les structures. De nombreuses propositions venues des sections, des syndicats professionnels et des départements ont été intégrées au texte final. Parmi elles figure notamment un renforcement clair de la position de l'OGBL face à l'extrême droite, qui représente partout un ennemi des intérêts des salariés et des retraités et dont les idées sont incompatibles avec les valeurs fondamentales du mouvement syndical.

Au final, le Congrès du 3 juillet n'a pas seulement adopté de nouveaux statuts. Il a conclu un processus collectif de presque un an et donné à l'OGBL des règles plus claires, plus efficaces et plus démocratiques. Une modernisation nécessaire, mais fidèle à ce qui fait la force de l'OGBL depuis sa création: une organisation construite par ses membres, ses militants et ses structures, et capable d'évoluer sans renoncer à ses principes■



Découvrez les nouveaux statuts:





Effets de la directive européenne sur l'énergie (EED) 2018/2002

A l'été 2024, 5 ans après l'adoption de la directive européenne et 3 ans après le délai d'application dans le droit national, la loi (projet de loi 8250) a finalement été votée à la Chambre des députés le 14 novembre 2024.

Pour la première fois dans l'histoire du Luxembourg, une base juridique a été instaurée pour garantir que la facturation des frais d'énergie pour le chauffage, la climatisation, l'eau froide et l'eau chaude soit réalisée sur base de la consommation réelle.

C'est là une excellente nouvelle pour tous les locataires, car nous espérons que la méthode largement

répandue de répartition en fonction de la surface ou de la part de propriété (millièmes) appartiendra ainsi bientôt au passé.

À l'avenir, un concept de mesure détaillé devra être présenté avec la demande de permis de construire pour toutes les nouvelles constructions et avant d'effectuer de grands travaux de rénovation. Cela vient garantir le respect de toutes les dispositions techniques pour une facturation sur base de la consommation.

En outre, dans les nouveaux bâtiments et lors du renouvellement de la technique de mesure, seule la technique de mesure pouvant être lue à distance (également possible en «Walk-By») ne peut être installée. D'ici fin 2026, tous les bâtiments existants devront être équipés de systèmes de mesure lisibles à distance, dans la mesure où cela est techniquement possible et économiquement viable.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les locataires au Luxembourg ont également droit à une information (mensuelle) en cours d'année sur leur consommation de chauffage et d'eau chaude. Si cela n'est pas fait, le ou la locataire peut retenir une partie des charges après un délai fixé — à condition que les compteurs soient déjà lisibles à distance!

Ceci est une très bonne nouvelle, surtout pour les locataires, car les propriétaires sont responsables de la mise en œuvre de cette obligation d'information.

Malheureusement, seuls quelques locataires ont reçu ces informations mensuelles sur leur consommation. Notre conseil: demandez-les activement au propriétaire!

Ce n'est qu'en connaissant sa consommation d'énergie et ses coûts que l'on peut modifier son comportement et ainsi économiser de l'énergie de façon tangible tout en ménageant son porte-monnaie, d'autant plus que les coûts d'énergie continueront probablement d'augmenter à l'avenir. ■



L'OGBL et le LCGB interpellent les députés européens sur les enjeux du chômage des travailleurs frontaliers

Une délégation de l'Union des syndicats OGBL-LCGB a rencontré fin juin les députés européens, Tilly Metz, Martine Kemp, Marc Angel et Charles Goerens, dans le cadre d'un échange consacré à la révision du règlement européen 883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale.

En mai, l'Union des syndicats OGBL-LCGB avait déjà publié un communiqué de presse dans lequel elle saluait comme une avancée importante le principe selon lequel le pays du dernier emploi deviendrait compétent pour le paiement des allocations de chômage des travailleurs frontaliers. Tout en reconnaissant cette évolution positive, les deux organisations syndicales avaient néanmoins souligné que de nombreuses questions demeuraient ouvertes en ce qui concerne la mise en œuvre de cette révision du règlement européen.



La rencontre avec les députés européens a ainsi été l'occasion de se pencher sur ces questions et d'attirer l'attention sur plusieurs points qui nécessitent encore des clarifications. L'Union des syndicats OGBL-LCGB a notamment insisté sur la nécessité d'éviter toute situation dans laquelle des travailleurs frontaliers pourraient être exclus ou désavantagés en raison de dispositions transitoires, de critères d'application divergents ou d'interprétations administratives restrictives.

Les deux syndicats ont également rappelé que la question du chômage des travailleurs frontaliers ne peut être réduite à sa seule dimension financière. Elle doit être abordée de manière globale, en intégrant pleinement les dimensions sociales et les besoins d'accompagnement des personnes concernées.

Les conséquences sociales potentielles de cette réforme doivent être examinées de près, notamment en matière de sécurité sociale, de prestations familiales, d'accès à la CNS, de contrôles, ainsi que d'éventuelles sanctions et des droits de recours.

En outre, lorsqu'un travailleur perd son emploi, les questions relatives au suivi personnalisé, à l'accompagnement vers un nouvel emploi, à l'accès aux formations ou encore à la réinsertion professionnelle sont tout aussi essentielles que le versement des indemnités de chômage.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a également souligné que le projet de règlement prévoit une période de transition de sept ans afin de permettre au Luxembourg d'adapter ses systèmes aux nouvelles règles. Si ce délai offre le temps nécessaire à cette adaptation, il ne doit en aucun cas servir de prétexte pour en retarder la mise en œuvre.

Au contraire, l'OGBL et le LCGB estiment qu'il est essentiel d'entamer sans délai les discussions nécessaires et de procéder aux ajustements requis afin de garantir une mise en œuvre efficace qui protège les travailleurs frontaliers. Les organisations syndicales appellent par conséquent le gouvernement à se saisir de ce dossier sans attendre et à travailler, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, aux adaptations qu'impliquent les nouvelles règles■

28^e régime des sociétés / EU Inc.

Les syndicats exigent une protection renforcée des salariés face au nouveau cadre juridique envisagé au sein de l'UE

Des représentants du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) ont rencontré le 15 septembre dernier le ministre de l'Économie, Lex Delles, ainsi que des représentants du ministère de la Justice, pour discuter de la proposition de règlement européen relative au 28^e régime des sociétés, dite «EU Inc.», qui vise à créer un nouveau cadre juridique harmonisé au sein de l'UE afin de renforcer le marché intérieur et favoriser l'innovation. Pleinement conscients de la nécessité pour l'UE de renforcer son marché intérieur et sa compétitivité, l'OGBL et le LCGB soulignent toutefois que cette ambition ne peut se faire au détriment des travailleurs et de leurs droits.

Mais tel qu'il a été présenté par la Commission européenne, le texte risque de permettre aux entreprises de choisir un cadre juridique européen différent de celui de l'État dans lequel ses salariés travaillent effectivement. Cette situation pourrait notamment conduire à un contournement des règles nationales en matière de droit du travail et de protection sociale, des droits syndicaux ainsi qu'à des pratiques de concurrence déloyale et de dumping social. Dans ce même contexte, la question du champ d'application a également été abordée. Bien que présentée comme un soutien aux start-ups et scale-ups innovantes, le régime serait en effet également ouvert à

d'autres entreprises ainsi qu'aux groupes multinationaux, leur permettant ainsi d'opter pour un cadre réglementaire moins contraignant et de contourner des normes nationales plus strictes en matière de travail et de protection sociale. À cet égard, les deux organisations ont souligné que le droit du travail, les droits de participation et de co-détermination des salariés, ainsi que les conventions collectives et les obligations en matière de sécurité sociale doivent absolument continuer à être régis par le droit de l'État membre dans lequel le travail est effectivement exercé. Le ministre a indiqué partager cette analyse et a également souligné la nécessité de préserver pleinement les droits sociaux et les normes nationales applicables. L'OGBL et le LCGB insistent dès lors sur la nécessité de mettre en place des garanties suffisantes afin d'empêcher tout contournement de ces droits et de veiller à ce que le 28^e régime ne puisse être utilisé pour échapper aux obligations sociales.

Un autre point abordé a été la question du système d'enregistrement accéléré, qui doit permettre à une entreprise opérant sous le 28^e régime de s'enregistrer en 48 heures. Là encore, les syndicats ont souligné la nécessité de mettre en place des mécanismes de contrôle efficaces notamment pour garantir le respect des obligations fiscales, lutter contre le blanchiment d'argent et la fraude à la sécurité sociale. L'idée proposée par la Commission concernant les plans d'actionnariat salarié (employée stock option plans), qui permettrait aux salariés d'acheter des actions de l'entreprise, est également remise en cause par les syndicats, qui demandent que le texte précise clairement que ces plans d'actionnariat salarié ne puissent pas remplacer la rémunération ou les salaires négociés collectivement.

Enfin, en plus de contester le recours à l'article 114 du TFUE comme base juridique du 28^e régime, les deux organisations considèrent également qu'une directive, plutôt qu'un règlement comme le propose la Commission, permettrait aux États membres et aux partenaires sociaux de renforcer la protection des travailleurs lors de la transposition dans la législation nationale■



Canicule: anticiper plutôt que subir



Pour le département de la Fonction publique de l'OGBL — qui regroupe les syndicats professionnels Chemins de fer; Éducation et Sciences; Santé, Services sociaux et éducatifs et Service public de l'OGBL, ainsi que les associations de fonctionnaires avec lesquelles l'OGBL a conclu des accords de coopération — le constat quant aux conséquences de la canicule pour l'ensemble du secteur public est unanime.

Dans les écoles, les structures d'accueil périscolaires, les transports en commun (bus, tram et trains), les hôpitaux, les maisons de soins ainsi que dans de nombreux services et administrations de l'État et des communes, la canicule a été gérée comme si elle était un événement exceptionnel et imprévisible. Pourtant, elle ne l'était pas.

Les infrastructures et les équipements se sont révélés insuffisamment adaptés aux fortes chaleurs et, surtout, aucune stratégie n'avait été prévue pour anticiper les adaptations nécessaires. Il en a résulté des conditions de travail parfois inadaptées pour les personnels, mais aussi des conditions d'accueil qui ont exposé les usagers des services publics, les passagers des transports en commun, les patients, les élèves et les enfants des maisons-relais à des températures pouvant présenter un risque pour leur santé et leur sécurité.

Il ne suffit pas d'appeler les citoyens à limiter leurs déplacements ou à s'hydrater davantage. Les pouvoirs publics doivent également créer les condi-

tions permettant à chacun d'exercer ses activités dans des conditions compatibles avec des épisodes de fortes chaleurs.

Les vagues de chaleur ne sont en rien imprévisibles. Depuis des années, les études scientifiques sur les conséquences du changement climatique d'origine humaine annoncent une augmentation de leur fréquence, de leur durée et de leur intensité. L'été 2026 ne constitue pas une exception: les prochaines années risquent de connaître des épisodes de chaleur encore plus extrêmes.

Le département de la Fonction publique de l'OGBL appelle donc à préparer dès aujourd'hui les futures canicules, plutôt que de se limiter à des mesures d'urgence lorsque l'alerte rouge est déjà déclenchée.

Il demande ainsi l'élaboration d'un véritable plan national canicule. Celui-ci ne devrait pas se limiter, comme le plan actuel du ministère de la Santé, à l'assistance aux personnes âgées, vulnérables ou isolées, mais devrait également prévoir l'ensemble des mesures d'adaptation nécessaires en période de fortes chaleurs. Ce plan devrait ensuite être décliné à l'échelle des différents secteurs et administrations concernés.

Un tel plan viendrait compléter la Stratégie et le Plan d'action national pour l'adaptation aux effets du changement climatique 2025-2035, adoptés en avril 2026, qui ne prévoient que très peu de mesures relatives à l'adaptation des conditions de travail.

Les plans canicule sectoriels et locaux devraient notamment prévoir, lorsque cela est possible, une adaptation des horaires de travail afin d'éviter les périodes les plus chaudes de la journée.

Dans les administrations et les services où il est impossible de garantir des conditions de travail compatibles avec la protection de la santé et de la sécurité des agents, un dispositif de suspension temporaire de l'activité, comparable au chômage intempéries applicable dans le secteur privé, devrait être instauré.

Enfin, des investissements importants doivent être engagés dès à présent afin d'adapter les infrastructures, les bâtiments et les équipements aux nouvelles réalités climatiques■



↑ Frédéric Krier
Membre du Bureau
exécutif

Plus de 35°C dans les salles de classe

Lors d'une campagne de relevés menée par le SEW/OGBL, le 27 juin dernier, plus de 1 200 mesures de température ont été effectuées par des enseignants dans des salles de classe. La température moyenne dans les salles de classe a atteint 32,2 °C, tandis que 17% des salles ont dépassé les 35 °C.

conventions

Fours Hein

+/- 70 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 4/4)

Durée de la CCT: 01.01.2026 – 31.12.2027

Malgré un contexte économique particulièrement délicat pour l'entreprise, l'OGBL a réussi à obtenir quelques avancées significatives, parmi lesquelles:

- introduction d'un dispositif de préretraite progressive, offrant davantage de possibilités d'aménagement de fin de carrière
- révision annuelle des paramètres de la convention, alors qu'elle n'intervenait auparavant que tous les deux ans



A. Cifarelli Concept

17 salariés

NEW

Syndicat Commerce, Garages, Horeca (délégués OGBL: 2/2)

Durée de la CCT: 01.06.2026 – 31.05.2029

Rémunération: majoration de 25% pour le travail de nuit / prise en compte des suppléments liés au travail du dimanche, des jours fériés et de nuit dans le calcul du salaire pendant les congés, sur base de la moyenne des trois derniers mois / reconnaissance de la qualification professionnelle après 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise, indépendamment de la détention d'un diplôme national

Prime: versement d'une prime annuelle d'assiduité de 250 € nets

Temps de travail: introduction d'une pause rémunérée de 20 minutes par journée effectivement travaillée, assimilée à du temps de travail effectif / garantie de disposer d'au moins un dimanche libre par mois et, dans la mesure du possible, un week-end complet libre par mois / répartition aussi équilibrée que possible des horaires contraignants, notamment des ouvertures, fermetures et prestations de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés

Congé: ajout de jours de congé annuel supplémentaires en fonction de l'ancienneté: +1 jour après 10 ans, +1 jour après 20 ans et +1 jour après 30 ans;

Autres: attribution d'un chèque carburant annuel de 50 € pour les salariés sous contrat à durée indéterminée justifiant d'au moins une année complète d'ancienneté / mise à disposition gratuite d'une bouteille d'eau de 1,5 litre par journée travaillée, le café au tarif préférentiel de 0,50 euro ainsi qu'une réduction de 50% sur les viennoiseries et les sandwiches commercialisés par l'entreprise.



CONVENTIONS COLLECTIVES - CONVENTIONS COLLECTIVES - CONV

conventions

NEW

Administration communale de la Ville d'Ettelbruck

83 salariés

Syndicat Service public (délégués OGBL:1/4)

Durée de la CCT: 01.05.2026 – 30.04.2029

Cette convention collective est étroitement liée à celle appliquée aux salariés de l'État. Elle en reprend ainsi les dispositions essentielles, tout en prévoyant les améliorations spécifiques suivantes:

Grille salariale: introduction d'une nouvelle grille de salaire ainsi qu'une grille de salaire pour les personnes en réinsertion d'emploi

Prime: octroi d'une prime d'ancienneté de 10 points après 10 ans de service / introduction d'un pécule de vacances à 6 points indiciaires / augmentation de la prime «fossoyeur» / octroi d'une prime pour le téléphone à 2 points indiciaires / amélioration de la prime de permanence



Sisto Armaturen

175 salariés

Syndicat Industrie (délégués OGBL: 2/5)

Durée de la CCT: 01.01.2026 – 31.12.2028

Augmentations salariales: attribution de trois augmentations salariales applicables à l'ensemble du personnel

Prime: octroi d'une prime unique à l'ensemble du personnel / introduction d'une prime d'ancienneté

Temps de travail: possibilité pour les salariés âgés de plus de 50 ans de demander une réduction de leur temps de travail

Autres: introduction d'un dispositif de protection des lanceurs d'alerte



CONVENTIONS COLLECTIVES – CONVENTIONS COLLECTIVES – CONV

A group of 14 people, including students and staff, posing for a photo in a modern, brightly lit interior space with large windows and a high ceiling. The group is arranged in two rows, with some individuals seated at a long table in the foreground and others standing behind them. The setting appears to be a contemporary building with large glass windows and a high ceiling with exposed structural elements.

conventions collectives

Luxcargo Handling

1200 salariés

Syndicat Aviation civile (délégués OGBL: 6/15)

Durée de la CCT: 01.05.2026 – 31 décembre 2029.

Rémunération: amélioration de la progressivité du 13^e mois, permettant d'atteindre 100 % dès la troisième année (au lieu de la quatrième) / pour les chauffeurs Aide Load Control, qui n'exercent plus cette fonction à la suite d'une évolution de carrière, la prime de compensation d'attente est supprimée et intégrée au salaire

Primes: versement d'une prime unique à la signature de la CCT de 550 euros à chaque salarié embauché avant le 1^{er} mai 2026 / introduction d'une prime d'engagement /

Grille de salaire: introduction d'une nouvelle grille de salaire au 1^{er} janvier 2027 comportant un certain nombre d'améliorations (grille unique, suppression des barèmes négatifs,...)

Temps de travail: possibilité de récupération des heures FLEX en 2 x 4h ou 1 x 8h par mois

Autres: mise en place de deux commissions paritaires afin de travailler sur la révision des critères de classification et des plans de carrière et l'évolution des plans d'organisation du travail afin de diminuer la charge de travail et de garantir une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée



CFL cargo & CFL technics

550 salariés

Syndicat Chemins de Fer-FNCTTFEL /Landesverband (délégués OGBL: 6/13)

Durée de la CCT: 01.07.2026 – 30.06.2028

Prime: augmentation de l'allocation de fin d'année

Congé: attribution d'un jour de congé d'ancienneté supplémentaire

Autres: introduction de la préretraite progressive offrant de nouvelles perspectives en fin de carrière



« Un secteur, une CCT unique! »

L'OGBL revendique une convention collective unique pour l'ensemble du secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a organisé le 22 septembre dernier au Casino syndical de Bonnevoie, une grande conférence des délégués SAS et FHL, en collaboration avec le LCGB.

Près de 150 délégués du secteur social, de l'aide et des soins (SAS) et du secteur hospitalier (FHL) se sont réunis à l'occasion de cette grande conférence placée sous le mot d'ordre: «Un secteur, une CCT unique!» Un moment important d'échange, de mobilisation et d'unité autour d'un objectif commun: mettre fin aux divisions entre conventions collectives dans l'ensemble du secteur de la santé, des services sociaux et éducatifs et avancer ainsi vers une convention collective de travail unique pour l'ensemble de ce secteur ■



↑ David Angel
Secrétaire central



↑ Ben Soisson
Secrétaire central



↑ Tom Mamer
Secrétaire central



↑ Melany Da Costa Pereira
Secrétaire centrale adjointe

Secteur du nettoyage

Il est grand temps que les travailleuses & les travailleurs de l'ombre soient enfin reconnus à leur juste valeur



↑ Sonia Neves
Secrétaire centrale



↑ Andrea Spigarelli
Secrétaire central
adjoint

Tous les jours, des milliers de femmes et d'hommes sont déjà à la tâche avant même que les bureaux n'aient ouvert leurs portes, que les clients ne soient entrés dans un magasin, qu'un patient n'ait été accueilli ou qu'un enfant ne soit arrivé à l'école ou à la crèche. Ces femmes et ces hommes nettoient, désinfectent, entretiennent, remettent en ordre. Leur travail est le plus souvent accompli dans l'ombre, parfois lorsque tout le monde est déjà rentré chez soi et il est considéré comme allant de soi.

Pourtant, une journée sans nettoyage suffit pour se rendre compte à quel point ceux qui l'effectuent sont indispensables. La propreté, l'hygiène et la sécurité des lieux de travail et de vie ne sont pas un détail: elles participent directement au bon fonctionnement de notre société. Et pour ceux qui en doutaient encore, la période du Covid l'a amplement démontré. Le travail du nettoyage est tout simplement essentiel — et les travailleuses et travailleurs qui le réalisent aussi!

Leurs salaires... trop faibles, leurs horaires de travail... fragmentés, et leurs conditions de travail en général... bien trop précaires, sont loin de rendre justice à l'importance du travail qu'ils réalisent.

L'OGBL s'est toujours engagé aux côtés des travailleuses et travailleurs du nettoyage. Et le travail syndical mené avec ses délégués dans les entreprises a permis d'apporter quelques améliorations au fil du temps, notamment grâce à l'introduction d'une convention collective dans le secteur et de ses renouvellements réguliers. Mais pour l'OGBL, les acquis actuels restent encore insuffisants. Il



est temps de passer à la vitesse supérieure. C'est la raison pour laquelle l'OGBL a lancé récemment une vaste campagne autour de trois revendications concrètes.

Premièrement, l'OGBL revendique une meilleure reconnaissance du métier! L'OGBL s'engage ainsi pour la création d'une formation professionnelle qui permettrait de faire reconnaître pleinement les compétences acquises dans l'exercice du métier, en donnant accès à un diplôme de niveau CCP. Une telle formation permettrait de mieux faire reconnaître les compétences et le savoir-faire des salariés du secteur, tout en constituant une véritable plus-value pour les salariés et un atout majeur pour renforcer l'attractivité du métier.

Deuxièmement, l'OGBL revendique que le salaire minimum qualifié devienne automatique au bout de 10 ans d'expérience dans le métier. Il n'est plus



On vote chez Dussmann Service le 8 décembre!

C'est un moment important pour tous les salariés de Dussmann Service qui arrive le 8 décembre. Les plus de 3000 salariés de l'entreprise sont en effet tous appelés à voter pour élire leurs représentants du personnel pour les prochaines années. Le droit de vote aux élections des représentants du personnel est un droit fondamental que chaque salarié devrait utiliser.

C'est en effet l'un des rares moments dans la vie d'une entreprise où les salariés peuvent faire entendre leur voix, en choisissant celles et ceux qui défendront leurs intérêts face à l'employeur. L'OGBL présente une liste de candidates et de candidats qui s'engagent à être au plus près des préoccupations et des besoins des salariés au quotidien. Voter OGBL, c'est aussi voter pour une meilleure reconnaissance du métier, pour un salaire minimum qualifié garanti au bout de 10 ans d'expérience et pour un accès aux indemnités de chômage dès 1 heure de travail par semaine.

acceptable que les travailleuses et les travailleurs du nettoyage continuent d'être payés toute leur vie au salaire minimum non-qualifié alors que des milliers d'entre eux disposent de nombreuses années d'expérience professionnelle dans le secteur.

Enfin, l'OGBL exige que les salariés aient accès aux indemnités de chômage même lorsqu'ils perdent un contrat de travail de moins de 16 heures par semaine, qui est aujourd'hui la limite fixée par la loi. Dans le secteur du nettoyage, les contrats de moins de 16 heures par semaine sont pourtant une réalité pour de nombreux salariés. Beaucoup d'entre eux cumulent plusieurs contrats à temps partiel afin de parvenir à un volume de travail équivalent à un temps plein. Et lorsqu'ils perdent l'un de ces contrats de moins de 16 heures par semaine, ils se retrouvent sans droit à une indemnité de l'ADEM, ce qui constitue évidemment un gros impact financier. Cette situation n'est plus acceptable non plus!

Le syndicat Nettoyage de l'OGBL a commencé à rencontrer les partis politiques pour leur présenter ses revendications et travaille étroitement avec la Chambre des salariés qui a élaboré une proposition de modification de la loi pour faire reconnaître le métier et les compétences des salariés.

L'OGBL mène actuellement aussi de nombreuses actions d'information et de sensibilisation à travers le pays et appelle tous les salariés du secteur du Nettoyage à soutenir cette campagne. Pour que la situation évolue enfin!



1

pour une
**meilleure
reconnaissance
du métier**

2

pour un
**salaire
minimum
qualifié** au bout de 10 ans
d'expérience !

3

pour un accès
**aux indemnités
de chômage**

dès 1 heure de travail par semaine !

Rentrée scolaire 2026/27



↑ Joëlle Damé
Présidente du SEW/OGBL



↑ Vera Dockendorf
Porte-parole Secondaire
SEW/OGBL

Cette rentrée dans l'enseignement est marquée par deux grandes réformes: le paquet de mesures en matière d'inclusion et la réforme ALPHA.

— Inclusion: voilà comment fonctionne le dialogue

Après deux réunions et la présentation de notre catalogue de revendications, le ministre Meisch a présenté un paquet de mesures. Nous saluons le fait que nombre de nos revendications aient été reprises: une procédure de crise nationale, une équipe de crise régionale, un pool de remplaçants pour le personnel de l'ESEB ainsi qu'une personne supplémentaire au cycle 1. Ce sont des mesures qui vont dans la bonne direction. Point positif: à l'avenir, l'équipe ESEB pourra également intervenir sur le plan psychoéducatif, sans autorisation écrite des parents, auprès d'élèves qui rendent l'enseignement impossible.

Nous continuons toutefois à demander que le personnel ne soit pas soumis à une charge bureaucratique inutile. Il faut faire confiance aux compétences professionnelles de nos enseignants. Or, certaines directions ne respectent pas les directives nationales, mais travaillent avec leurs propres procédures et formulaires. Cela crée précisément la bureaucratie qui est censée être réduite.

Nous attendons des améliorations sur quatre points:

Premièrement, il manque un cadre d'action clair et standardisé, une véritable boîte à outils pour gérer les élèves présentant des comportements difficiles. De nombreux enseignants se sentent démunis et sont parfois remis en question par leurs supérieurs au lieu de bénéficier de leur soutien.

Deuxièmement, la procédure de signalement ne va pas assez loin à nos yeux. Nous demandons que chaque incident de violence puisse être signalé de manière simple et standardisée. Le ministère souhaite toutefois uniquement recenser les cas qui remontent jusqu'à la direction par l'intermédiaire de l'équipe de crise régionale. Les incidents avec des parents qui ne respectent pas les règles ou les crises qui sont résolues à l'école sans aide extérieure ne sont pas pris en compte. Or, sans recensement complet, nous ne disposons pas d'une image claire de la situation.

Troisièmement, le deuxième intervenant au cycle 1 n'arrivera qu'en 2027/28 et probablement à raison d'une seule personne par école, et non par classe. À nos yeux, cela est totalement insuffisant. Or, un

investissement précoce dans le cycle 1, où les bases du parcours scolaire sont posées, constituerait un levier efficace pour renforcer l'égalité des chances en matière d'éducation.

Quatrièmement, le nouveau Comité local ne doit pas devenir une nouvelle structure bureaucratique, a fortiori sans pouvoir de décision.

— ALPHA: la démarche soulève des questions

Le rapport du LUCET sur la réforme ALPHA était terminé en février, mais n'a été publié qu'en juillet. Sa conclusion centrale: il n'est actuellement pas possible de démontrer un avantage en termes de performances lié à l'alphabétisation en français. Ce qui est particulièrement problématique, c'est que le ministre s'était à plusieurs reprises appuyé ces dernières années sur les données du LUCET pour légitimer la généralisation. Maintenant que les résultats ne vont plus dans ce sens, il relativise ces conclusions et parle de «pinaillage».

À nos yeux, la question de savoir si la réforme ALPHA permettra d'améliorer l'égalité des chances en matière d'éducation ne pourra de toute façon être évaluée qu'au moment de l'orientation en cycle 4. Tout le reste relève de la pure spéculation.

Une question se pose: la réforme vaut-elle l'effort immense qu'elle représente? Dans de nombreuses communes, les locaux et les enseignants font défaut, et le personnel psychoéducatif atteint ses limites parce qu'il ne parvient plus à répondre de manière adéquate aux besoins des enfants.

Nous demandons que les heures d'appui soient maintenues comme promis; que le contingent soit révisé et augmenté afin de garantir un soutien précoce en cas de difficultés d'apprentissage; et qu'un débat ouvert au sein de la société soit mené sur la pondération des langues. Il s'agit de donner délibérément davantage de poids à une langue plutôt que de chercher à atteindre le même niveau dans les deux langues, l'allemand et le français, pour tous les enfants.

— Choc PISA et conséquences de plusieurs années de politique de réformes

Le Luxembourg a récemment connu – sans grande surprise pour les enseignants – le choc PISA 2.0. Le Luxembourg avait participé pour la dernière fois à PISA en 2018. Selon le ministre Meisch, il fallait lais-

ser aux réformes éducatives le temps de produire pleinement leurs effets.

Les résultats actuels montrent toutefois que de nombreuses réformes ont, dans le meilleur des cas, eu peu d'effets – et, dans le pire des cas, produit l'effet inverse: les compétences en lecture sont passées de 470 à 443 points, celles en mathématiques de 483 à 458 et celles en sciences de 477 à 474 points. Ce qui est particulièrement alarmant: 38 % des élèves se situent en dessous du niveau de compétence 2 en lecture, contre 31 % en moyenne dans l'OCDE. Or, la lecture constitue une compétence clé pour la réussite scolaire future.

Il est d'autant plus contradictoire que le ministre Meisch réduise actuellement l'enseignement des langues dans les classes inférieures du secondaire au profit d'une leçon de sport supplémentaire. Le SEW/OGBL demande que le nombre de leçons consacrées à l'enseignement des langues ne soit pas réduit et que la leçon de sport supplémentaire prévue soit transformée, par exemple, en une activité extrascolaire obligatoire pour les élèves qui ne pratiquent pas de loisir au sein d'une association. La leçon de langue ainsi maintenue devrait être consacrée à un soutien concret à la lecture. Nous saluons la campagne nationale de lecture annoncée par le ministre – mais la promotion de la lecture nécessite du temps, du personnel et des conditions-cadres adaptées.

Particulièrement problématique, cependant, est la forte influence de l'origine sociale sur les chances de réussite scolaire, une nouvelle fois documentée par PISA. En sciences, l'écart entre les élèves les plus favorisés et les plus défavorisés s'élève à 130 points, contre 85 points en moyenne dans l'OCDE. Au Luxembourg, l'origine sociale explique environ 22 % des différences de performances. Dans ces conditions, on ne peut pas parler d'égalité des chances en matière d'éducation. Près d'un enfant sur quatre est menacé de pauvreté ou d'exclusion sociale. Le ministère du Travail et le ministère de l'Économie doivent donc eux aussi s'attaquer aux causes sociales des inégalités en matière d'éducation.

— La réforme du cycle inférieur de l'ESG doit être remise à plat!

Des élèves sont promus de 7^{ème} en 5^{ème} à l'ESG malgré d'importantes lacunes en mathématiques ou en langues, sans qu'il soit garanti de manière contraignante que celles-ci soient comblées. Rendre le redoublement quasiment impossible ne doit pas signifier que l'on se contente de repousser les problèmes. Nous avons besoin d'un soutien contraignant et d'un accompagnement ciblé avant que les retards d'apprentissage ne se transforment en désavantages scolaires définitifs.



— Il est enfin temps de revaloriser l'artisanat!

C'est notamment dans la formation professionnelle et les classes d'orientation que de nombreux jeunes abandonnent leur parcours scolaire en 5^{ème} et en 4^{ème}. Prolonger la scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans ne changera pas grand-chose à lui seul. L'essentiel est de revaloriser la formation professionnelle au sein de la société et de ne plus la considérer comme un choix par défaut. Les métiers de l'artisanat sont indispensables – notamment à l'ère de l'intelligence artificielle.

Le SEW demande donc, conjointement avec l'AMELUX, de relever le brevet de maîtrise au niveau 6 du Cadre européen des certifications. Les jeunes doivent en outre être mieux soutenus dans leur recherche d'une place d'apprentissage et les entreprises doivent être davantage responsabilisées.

Nous saluons en principe la réforme prévue de la voie de préparation. Le SEW/OGBL a, avec les enseignants concernés, contribué à lancer une réforme attendue depuis longtemps. Le fait que les enseignants et les syndicats soient désormais davantage impliqués constitue une étape importante.

— Les réformes ne doivent pas être décidées sans le personnel scolaire

Les résultats PISA doivent servir de signal d'alarme – pour une politique éducative qui écoute, qui met à disposition des ressources suffisantes et ciblées et qui place les besoins des élèves et du personnel au centre de ses préoccupations■

CGDIS / Sapeurs-pompiers professionnels

À qualification égale, responsabilité égale, carrière égale



↑ Alain Rolling
Secrétaire central



↑ Tom Mamer
Secrétaire central

Depuis la création du CGDIS en 2018, les services de secours ont été regroupés au sein d'une structure commune, modernisant ainsi le système des secours au Luxembourg. Pourtant, les perspectives de carrière du personnel opérationnel restent insuffisantes.

Les sapeurs-pompiers professionnels du «cadre de base» sont engagés dans le groupe C1, alors que beaucoup disposent d'un diplôme donnant accès au groupe B1: diplôme de fin d'études secondaires, diplôme de technicien, brevet de maîtrise ou équivalent.

À la police, ces qualifications permettent l'accès à la carrière B1. Après une longue lutte syndicale et juridique, les policiers déjà engagés en C1 ont également obtenu un reclassement légal. À l'armée, la carrière B1 est aussi accessible aux sous-officiers.

Il est donc injustifiable que les sapeurs-pompiers professionnels, disposant de qualifications équivalentes et d'une formation opérationnelle exigeante, restent en C1. Leurs missions, de plus en plus complexes, couvrent les incendies, les urgences médicales, les accidents graves, les sauvetages techniques, les risques chimiques et les catastrophes naturelles. Le travail posté, les contraintes physiques et psychologiques ainsi que la responsabilité de vies humaines exigent une reconnaissance à la hauteur de leur engagement.



La situation est également problématique pour les officiers. Contrairement à la police et à l'armée, où la carrière A1 est accessible, le parcours des officiers opérationnels du CGDIS reste principalement limité à la carrière A2.

Un accès réel et transparent à la carrière A1 doit tenir compte des qualifications académiques, de la formation opérationnelle, de l'expérience et des responsabilités de commandement.

Bien que la loi sur la sécurité civile prévoit des carrières B1 et A1, celles-ci ne constituent pas, dans la pratique, des perspectives suffisamment accessibles. Des critères clairs, des parcours concrets et des dispositions transitoires équitables sont indispensables.

L'OGBL revendique:

- l'accès direct à la carrière B1 pour les nouveaux sapeurs-pompiers disposant du diplôme requis;
- le reclassement sans contingentement des agents C1 remplissant les conditions de qualification;
- la reconnaissance intégrale de l'ancienneté, sans perte financière;
- une procédure transitoire transparente tenant compte de la formation et de l'expérience professionnelles;
- un accès réel des officiers opérationnels à la carrière A1, selon des critères objectifs;
- la reconnaissance des qualifications académiques, de la formation, de l'expérience et des responsabilités de commandement;
- une adaptation rapide de la législation du CGDIS, en concertation avec la délégation du personnel et l'OGBL.

Les sapeurs-pompiers professionnels du CGDIS ne doivent pas être désavantagés par rapport aux agents de la police, de l'armée ou d'autres administrations de l'État ayant des qualifications et des responsabilités comparables.

Ce qui a été obtenu à la police doit également être possible pour les sapeurs-pompiers. Assumer la responsabilité de vies humaines en situation d'urgence mérite une carrière reconnaissant pleinement les qualifications, les responsabilités et l'engagement de chacun. ■

Réforme des Chèques-Service Accueil

L'OGBL déplore l'absence d'ambition quant aux conditions de travail dans les crèches

En janvier 2026, le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude Meisch, a présenté une réforme des Chèques-Service Accueil. Celle-ci vise, d'une part, à réduire et à rendre plus prévisibles les coûts supportés par les ménages et, d'autre part, à renforcer les contrôles ainsi que les critères de qualité applicables aux prestataires.

En tant que première organisation syndicale dans le secteur des crèches privées, l'OGBL salue expressément ces objectifs.

Cette réforme constitue toutefois une occasion manquée. Alors que l'État prévoit un investissement massif dans le secteur privé de l'accueil de l'enfance, aucune avancée n'est prévue en matière de salaires et de conditions de travail.

L'OGBL demande dès lors que le financement public prévu par cette réforme soit lié à une convergence des conditions de travail avec le reste du secteur.

La réforme prévoit une augmentation substantielle du financement public accordé principalement aux crèches et foyers privés à but lucratif, sans qu'aucune condition ne soit imposée en matière de conditions de travail.

Dans les crèches privées, les salariés sont rémunérés encore aujourd'hui majoritairement au salaire social minimum. Cette situation a conduit, au cours des dernières années, à un clivage entre le secteur public et associatif, largement couvert par la convention collective SAS, et le secteur privé, où les conditions de travail sont nettement moins favorables.

Pourtant, les salariés du secteur privé doivent disposer des mêmes qualifications et accomplissent le même travail. Les exigences de l'État en matière de qualité de l'accueil sont également alignées, à travers cette réforme, sur celles du secteur public et associatif. Cet alignement ne concerne toutefois que la qualité de la prestation de service et ignore totalement les conditions de travail.

Avec cette réforme, qui devrait entrer en vigueur en 2027, l'État investira jusqu'en 2030 environ 150 millions d'euros par an dans le secteur privé. Les salariés qui font vivre ce secteur au quotidien ne verront cependant aucune amélioration de leurs salaires ni de leurs conditions de travail.

La méthode utilisée pour élaborer cette réforme est particulièrement problématique. Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse a consulté exclusivement les représentants patronaux des secteurs public, associatif et privé. À aucun moment les salariés concernés ou leurs représentants n'ont été associés à ce processus.

L'OGBL a lui-même dû solliciter une entrevue auprès du ministère. Lors du premier rendez-vous, le ministre n'a pas jugé nécessaire d'être présent, ce qui a empêché tout véritable échange politique.

Lors de la seconde entrevue, qui s'est tenue le 17 juin, le ministère a clairement indiqué qu'il ne considérerait pas qu'il lui appartenait d'imposer des exigences en matière de conditions de travail dans un secteur qu'il s'apprête pourtant à soutenir à hauteur de centaines de millions d'euros d'argent public.

Pour l'OGBL, cette situation est inacceptable. Les fonds publics ne doivent pas servir à maintenir et à renforcer le système à deux vitesses qui existe aujourd'hui dans le secteur de l'accueil de l'enfance au Luxembourg.

C'est pourquoi le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL demande que le projet de loi soit modifié afin que le financement prévu par cette réforme soit conditionné à l'obligation de négocier une convention collective sectorielle et d'aligner les conditions de travail sur celles du reste du secteur ■



↑ David Angel
Secrétaire central



↑ Ben Soisson
Secrétaire central



↑ Tom Mamer
Secrétaire central



↑ Melany Da Costa Pereira
Secrétaire centrale
adjointe

Sécurité dans les transports publics

Mieux protéger le personnel et agir de manière préventive



↑ Svein Graas
Secrétaire central



↑ Manon Meiresonne
Secrétaire centrale



↑ Alain Rolling
Secrétaire central



↑ Marvin Bormann
Secrétaire central adjoint

L'OGBL suit avec une grande attention l'évolution des incidents signalés dans les transports publics. Même si le gouvernement souligne qu'une partie de cette augmentation s'explique par une déclaration plus systématique des incidents, les chiffres ne doivent pas être minimisés.

L'augmentation des agressions à l'encontre du personnel est particulièrement préoccupante. Les insultes, les menaces, les agressions physiques et les cas de harcèlement sexuel font malheureusement de plus en plus souvent partie du quotidien professionnel de nombreux salariés. Chaque incident est un incident de trop et constitue une charge inacceptable pour les travailleurs concernés.

L'OGBL salue expressément le fait que près de la moitié des bus privés ainsi que la grande majorité des bus des CFL soient désormais équipés de cabines de conduite sécurisées. Il convient toutefois de veiller à ce que ces cabines répondent à des normes garantissant une protection efficace des conducteurs contre les agressions. Il est également nécessaire d'étendre l'installation de ces cabines à l'ensemble des transports publics.

L'OGBL salue également le renforcement du recours au personnel de sécurité ainsi que les travaux en cours visant à mettre en place un nouveau cadre légal en matière de sécurité et de sanctions dans les transports publics.

Les infractions constatées doivent être sanctionnées de manière systématique. Le personnel de sécurité privé peut intervenir à titre préventif et contribuer à la désescalade des conflits, mais il ne saurait se substituer aux missions et aux prérogatives de la police. Les sanctions n'ont un effet dissuasif que si elles sont effectivement appliquées. Sans une intervention rapide et fiable des autorités compétentes, même les meilleures dispositions légales risquent de perdre leur efficacité sur le terrain. C'est pourquoi la législation, les services de sécurité et la police doivent travailler main dans la main afin de renforcer durablement la sécurité dans les transports publics.

En complément, une stratégie de prévention cohérente est indispensable. Il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures ciblées, de renforcer les effectifs, d'assurer une formation de qualité du per-



sonnel, d'accroître la présence des agents de sécurité sur les lignes particulièrement concernées et de prévoir des sanctions claires et efficaces contre les comportements agressifs. L'OGBL se prononce clairement en faveur de l'introduction de caméras-piétons («bodycams») pour les contrôleurs de train. Les expériences positives menées dans les pays voisins démontrent que leur utilisation exerce un effet dissuasif et permet souvent de désamorcer les situations conflictuelles avant même qu'elles ne dégénèrent. Face à la recrudescence des agressions contre le personnel, aucune mesure de protection efficace ne doit être écartée. Dans le respect des dispositions en vigueur en matière de protection des données, les «bodycams» contribueront de manière importante à renforcer le sentiment de



sécurité des salariés et à mieux documenter les agressions.

Il est tout aussi essentiel que la police réagisse rapidement et de manière visible en cas d'incident dans les transports publics. Les salariés et les voyageurs doivent avoir la certitude qu'en cas d'agression, de menace ou de toute autre situation présentant un enjeu de sécurité, ils bénéficieront sans délai du soutien de la police. Une intervention rapide contribue à désamorcer les conflits, à garantir la sécurité de toutes les personnes concernées et à renforcer la confiance dans les transports publics.

Face à l'augmentation constante du nombre de voyageurs, la sécurité des salariés et des passagers

doit constituer une priorité absolue. Les transports publics ne pourront rester attractifs que si celles et ceux qui assurent quotidiennement le bon fonctionnement du service peuvent exercer leur travail sans craindre les agressions et les violences.

L'OGBL continuera à s'engager afin que les préoccupations des salariés soient prises au sérieux et que des mesures efficaces de protection du personnel soient mises en œuvre rapidement. Parallèlement, la sécurité des voyageurs doit être garantie en toutes circonstances. Des transports publics performants et attractifs supposent que salariés et passagers puissent se sentir en sécurité et bénéficier d'une protection efficace contre les agressions ■

Les syndicats rencontrent le ministère de la Justice au sujet de la réforme du secteur du gardiennage

L'OGBL et le LCGB se sont entretenus le 2 septembre dernier avec un représentant du ministère de la Justice dans le cadre d'une session de questions-réponses consacrée à la nouvelle loi portant réforme du secteur du gardiennage.

L'ensemble des nouvelles dispositions entrera en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2026, à l'exception du volet relatif à la sécurité événementielle, dont les dispositions seront applicables à partir du 1^{er} février 2027. Cette période de transition doit permettre aux différents acteurs du secteur de se préparer à ces nouvelles obligations.

Pour rappel, la sécurité événementielle était jusqu'à présent exclue du champ d'application de la loi du 12 novembre 2002. Cette réforme vient ainsi combler un vide juridique important et contribuer à garantir des conditions de concurrence plus équitables au sein du secteur.

La nouvelle législation apporte également plusieurs clarifications et précisions concernant les missions, les responsabilités et les attributions des agents de sécurité. Cette rencontre a permis de clarifier plusieurs points importants liés à la mise en œuvre de la réforme. Il sera essentiel de poursuivre le dialogue avec les autorités compétentes afin de garantir une application claire et cohérente des nouvelles dispositions et de préserver des conditions de travail équitables dans l'ensemble du secteur du gardiennage.



Accès aux sanitaires pour les conductrices et conducteurs de bus: il est temps de passer aux actes

La réponse de la ministre de la Mobilité du 15 juillet 2026 à la question parlementaire d'Yves Cruchten et Claire Delcourt confirme un problème que l'OGBL dénonce depuis des années: les conductrices et conducteurs de bus font face à un manque criant d'accès aux toilettes. Mais si le problème semble désormais officiellement reconnu, les réponses apportées restent largement insuffisantes et n'offrent aujourd'hui aucune garantie concrète aux conductrices et conducteurs.

Pour l'OGBL, il est inacceptable qu'en 2026 les autorités ne disposent toujours pas d'un inventaire complet des sanitaires aux terminus et places d'attente. La ministre évoque à plusieurs reprises les «places d'attente», où les conductrices et conducteurs sont censés pouvoir effectuer leur pause lorsque le terminus ne le permet pas. Sur le terrain, ces dernières sont souvent inexistantes ou inadaptées et les conductrices et conducteurs doivent alors improviser leurs pauses, parfois loin de toute infrastructure sanitaire.

Plus préoccupant encore, aucune obligation contractuelle ou réglementaire ne garantit un accès non discriminatoire aux sanitaires, notamment lorsqu'ils dépendent d'autres opérateurs ou communes. L'accès à un besoin aussi élémentaire reste ainsi soumis aux possibilités locales. Cette situation n'est plus acceptable.

Les moyens financiers existent pourtant: depuis 2018, toutes les demandes communales de subvention pour l'aménagement de sanitaires ont été accordées, sans que les budgets disponibles soient entièrement utilisés. Le problème relève donc avant tout d'un manque d'initiative, de coordination et de volonté politique.

L'OGBL demande désormais des solutions concrètes: chaque conductrice et chaque conducteur doit bénéficier d'un accès garanti à des sanitaires propres, accessibles et dignes, quel que soit son employeur ou son lieu de pause. Les communes doivent être accompagnées et responsabilisées, avec un calendrier précis.

L'accès aux sanitaires n'est ni un privilège ni un confort: c'est une question de santé, de sécurité, de dignité au travail et d'égalité.



Post Luxembourg

Le dialogue social mérite la vérité, pas des caricatures!



↑ Alain Rolling
Secrétaire central



↑ Marvin Bormann
Secrétaire central adjoint

À la suite de la communication diffusée cet été par le Syndicat des P&T au sujet de la transposition de la convention collective des salariés de l'État chez les salariés de l'État engagés auprès de POST Luxembourg, il est apparu nécessaire d'apporter plusieurs clarifications afin d'éviter toute interprétation erronée de la position des organisations syndicales nationales représentatives.

Contrairement aux affirmations du Syndicat des P&T selon lesquelles celui-ci aurait été exclu des négociations, l'OGBL et le LCGB tiennent à souligner que le Syndicat des P&T n'a pas été exclu des préparatifs des négociations, qu'une réunion intersyndicale a permis de définir ensemble les revendications, que le Syndicat des P&T a approuvé la démarche de négociation ainsi que l'ensemble du catalogue de revendications et que l'OGBL et le LCGB ont uniquement rappelé le cadre légal régissant la négociation et la signature des conventions collectives.

Que le Syndicat des P&T semble aujourd'hui ne plus se souvenir des décisions auxquelles il a lui-même souscrit est regrettable.

Il est d'autant plus déplorable que cette situation soit présentée par le Syndicat des P&T et certains de ses sympathisants sous un angle polémique, au risque de créer une opposition artificielle entre organisations syndicales.

Après avoir marqué son accord sur l'ensemble des revendications communes, le Syndicat des P&T a publié ses propres revendications à l'issue de la réunion intersyndicale et après le début des négociations relatives aux nouvelles modalités applicables aux salariés de l'État de POST Luxembourg, sans en informer préalablement l'OGBL et le LCGB.

Il demande désormais l'application du statut d'employé de l'État aux salariés de l'État de POST. Cette démarche apparaît précipitée et manque de cohérence.

L'OGBL et le LCGB ne s'opposent pas, par principe, à l'application du statut d'employé de l'État au salarié de l'État. Toutefois, présenter cette perspective comme un avantage sans évoquer également les éventuelles pertes de droits ou acquis sociaux revient à donner une image incomplète de la réalité.

Mais, tous les salariés méritent une information exacte, complète et objective, fondée sur les faits plutôt que sur des interprétations.

L'OGBL et le LCGB demeurent pleinement engagés en faveur d'un dialogue social respectueux, transparent et conforme au cadre légal, avec un seul objectif: défendre durablement les intérêts de l'ensemble des salariés de POST Luxembourg. ■



Cabinets d'audit luxembourgeois

Les salariés ne doivent pas être les variables d'ajustement



↑ Angélique Lazzara
Secrétaire centrale



↑ Nassima Berkouchi
Secrétaire centrale
adjointe



↑ Léna Pignon
Secrétaire centrale
adjointe



L'OGBL Secteur Financier et le LCGB tirent la sonnette d'alarme face à l'évolution des effectifs, à la dégradation des conditions de travail et aux menaces qui pèsent sur l'emploi chez les Big Four.

Dans ce contexte, l'OGBL Secteur Financier a organisé le 15 septembre 2026 une table ronde afin de permettre un échange sur ces différentes problématiques et l'avenir du secteur de l'audit au Luxembourg. Le LCGB était associé à cette démarche et a participé à cette réflexion commune, dans un objectif partagé de défense des emplois, de protection des salariés et de renforcement du dialogue social.

Selon une analyse de la fondation Idea relayée cet été dans la presse, les effectifs des Big Four au Luxembourg ont diminué de 8 % en deux ans, avec notamment une baisse de 14 % chez PwC, 8 % chez KPMG et 6 % chez Deloitte.

Les directions de ces cabinets évoquent un «retour à la normale» après les recrutements massifs post-Covid ainsi que l'évolution des besoins. Mais ces explications ne peuvent toutefois suffire à répondre aux nombreuses interrogations qui remontent du terrain.

— Où sont passés les emplois?

Chez PwC, les chiffres officiels font état de 530 départs en deux ans. Face à une telle diminution des effectifs, l'OGBL Secteur Financier et le LCGB demandent que toute la lumière soit faite sur la nature de ces départs. Renvoient-ils à des départs volontaires? Des licenciements individuels? Des non-remplacements? Des réorganisations? Des externalisations? Ou bien encore des automatisations?

Une réduction progressive des effectifs ne doit pas permettre de contourner les obligations liées aux licenciement collectifs qui sont prévues par le droit du travail.

Lorsque des départs successifs, des non-remplacements et des réorganisations aboutissent progressivement au même résultat qu'une restructuration, il est légitime de s'interroger sur la manière dont sont appliquées les protections prévues pour les salariés.

— Une pression croissante sur les salariés

Au-delà des statistiques, ce sont les conditions de travail qui préoccupent particulièrement les syn-

dicats. L'OGBL et le LCGB reçoivent régulièrement des témoignages de salariés confrontés à une pression professionnelle importante, à des objectifs de performance toujours plus élevés et à des situations de mise à l'écart ou de licenciement contestées.

Dans certains cabinets, les salariés doivent notamment atteindre des «taux d'utilisation» dont ils ne maîtrisent ni l'attribution ni l'évolution. Des objectifs qui peuvent varier, des périodes d'inactivité qui ne dépendent pas du salarié et une pression constante sur la performance peuvent créer un environnement professionnel particulièrement difficile.

Le risque est alors de faire peser sur les salariés la responsabilité de situations qu'ils ne contrôlent pas.

Cette pression permanente peut avoir des conséquences sérieuses sur la santé des travailleurs et conduire à des situations d'épuisement professionnel, voire de burnout.

Les organisations syndicales sont également interpellées par des situations dans lesquelles des salariés, après une longue période d'incapacité de travail et une fois atteinte la période de protection prévue par la loi, se retrouvent confrontés à un licenciement.

Pour l'OGBL et le LCGB, il est inacceptable qu'un salarié fragilisé par une situation d'épuisement professionnel puisse, au terme de sa période de protection, se retrouver privé de son emploi. La santé des salariés ne peut pas être sacrifiée au nom de la performance et de la rentabilité.

— Des résultats financiers qui interrogent

Ces préoccupations sont d'autant plus légitimes que les Big Four affichent des résultats financiers solides. PwC a réalisé 765,5 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2025, KPMG 373 millions d'euros et Deloitte 535 millions d'euros.

Dans ce contexte, la diminution des effectifs, le non-remplacement de certains départs, l'externalisation de certaines activités vers l'étranger et l'automatisation croissante de certaines tâches doivent faire l'objet d'un débat transparent.

La transformation technologique et l'in-

telligence artificielle peuvent modifier profondément les métiers de l'audit, de la comptabilité et du conseil, mais cette transformation ne peut pas se traduire par une disparition progressive des emplois au Luxembourg sans véritable dialogue social.

L'innovation ne peut pas servir de justification à une dégradation des conditions de travail ou à une précarisation progressive des salariés.

— Des activités qui quittent progressivement le Luxembourg

Plusieurs cabinets développent depuis plusieurs années des centres de services dans des pays où les coûts salariaux sont nettement inférieurs à ceux du Luxembourg.

Certaines activités d'audit, de comptabilité ou de support sont ainsi réalisées à distance depuis différents pays, tandis que l'automatisation permet parallèlement de réduire la part de certaines tâches standardisées.

Pris séparément, chacun de ces phénomènes peut sembler relever d'une évolution normale des entreprises, mais lorsque ces évolutions s'accompagnent d'une baisse importante des effectifs au Luxembourg, elles doivent être analysées dans leur ensemble.

Les Big Four occupent une place importante dans l'écosystème financier luxembourgeois et comptent parmi les employeurs majeurs du secteur. La disparition progressive d'emplois qualifiés au Luxembourg ne peut donc pas être considérée comme une simple donnée statistique.

— Des délégations «neutres» qui posent question

L'OGBL et le LCGB souhaitent également attirer l'attention sur une autre difficulté rencontrée chez certains Big Four: l'existence de délégations du personnel dites «neutres», sans représentation directe des syndicats disposant de la représentativité nationale.

Cette situation soulève des questions quant à l'équilibre du dialogue social et à la capacité des salariés à bénéficier d'un accompagnement syndical lorsqu'ils le souhaitent. En privilégiant des délégations sans représentation syndicale, les

employeurs maintiennent un rapport de force qui leur est largement favorable et réduisent la capacité des syndicats à défendre effectivement les salariés au sein de l'entreprise.

Le problème est particulièrement concret lorsqu'un salarié, membre de l'OGBL ou du LCGB, rencontre une difficulté avec son employeur et demande l'assistance de son syndicat. Il devient ainsi impossible pour le syndicat d'assister directement son membre lors des entretiens avec l'employeur.

L'OGBL et le LCGB demandent en tant que syndicats représentatifs au niveau national:

- la sauvegarde des emplois et le maintien des activités au Luxembourg;
- une analyse permettant de déterminer les causes réelles de la baisse des effectifs et de distinguer clairement départs volontaires, licenciements, non-remplacements, externalisations et automatisation;
- la garantie qu'aucune entreprise ne puisse contourner les procédures de licenciement collectif par une réduction progressive des effectifs;
- une meilleure protection des salariés confrontés à l'épuisement professionnel et au burnout;
- un véritable dialogue social sur les conséquences de l'intelligence artificielle, de l'automatisation et de l'externalisation;
- une réflexion sur les seuils prévus à l'article L. 166-1 du Code du travail afin que les stratégies de réduction progressive des effectifs ne puissent pas échapper aux protections prévues par la loi;
- une véritable reconnaissance du rôle des organisations syndicales représentatives dans les entreprises et la possibilité pour les salariés d'être effectivement accompagnés par le syndicat de leur choix.

Les emplois ne sont pas des chiffres. Les salariés ne sont pas des variables d'ajustement.

L'OGBL et le LCGB appellent les autorités à examiner sérieusement l'évolution des effectifs au sein des Big Four et à garantir que les droits des salariés et les principes du dialogue social soient pleinement respectés.

Sodexo France ou Luxembourg

Même combat pour le respect du travail



↑ Chrystelle Brassinne
Secrétaire centrale

Une délégation de l'OGBL s'est rendue le 22 septembre dernier devant le siège de Sodexo à Paris pour dénoncer aux côtés de la CGT les 1100 suppressions de postes annoncées par le groupe en France.

Le 26 août 2026, la direction de Sodexo a en effet annoncé un vaste projet de restructuration en France pouvant conduire à la suppression de 1097 emplois, dont 963 postes dans les activités françaises et 134 postes au sein du siège du groupe.

Pour l'OGBL, cette situation ne peut laisser indifférent. Derrière chaque poste menacé, il y a un salarié, une famille, un parcours professionnel et des années de travail consacrées à une entreprise qui compte parmi les principaux acteurs mondiaux de la restauration collective et des services.



— Les salariés ne sont pas une variable d'ajustement

La CGT dénonce un plan dicté avant tout par une recherche accrue de rentabilité et annonce qu'elle se battra pour chaque emploi. Les salariés ne peuvent pas être la variable d'ajustement des stratégies financières des grands groupes.

On ne peut pas demander toujours davantage de productivité et de flexibilité aux salariés, réduire les effectifs et augmenter la charge de travail de celles et ceux qui restent, tout en continuant à placer la rentabilité financière au centre des décisions.

La restauration collective est avant tout un secteur de femmes et d'hommes. Ce sont les salariés qui préparent, cuisinent, servent, nettoient et assurent chaque jour la qualité du service dans les entreprises, les écoles, les hôpitaux, les maisons de soins et les collectivités. Sans elles et sans eux, il n'y a tout simplement pas de restauration collective.

— Ce qui se passe en France doit aussi nous interpeller au Luxembourg

Cette situation intervient à un moment particulièrement important pour les salariés du secteur au Luxembourg. En effet, dans les prochains mois, les partenaires sociaux vont entrer dans les négociations sectorielles de la restauration collective au Luxembourg. Pour le syndicat Commerce, Garages et Horeca de l'OGBL, le message est clair: la compétitivité d'un secteur ne peut pas se construire sur la pression permanente exercée sur les salaires, les effectifs et les conditions de travail.

Les salariés de la restauration collective méritent au contraire des salaires à la hauteur de leur travail, de meilleures conditions de travail, des effectifs suffisants, des horaires permettant de concilier vie professionnelle et vie privée et une véritable reconnaissance de leurs métiers et de leurs qualifications.

Les négociations à venir doivent apporter de véritables avancées sociales. Car lorsque les grands groupes réalisent des résultats, investissent et rémunèrent leurs actionnaires, il est légitime que celles et ceux qui créent cette richesse puissent également en bénéficier.

— France ou Luxembourg: même combat pour le respect du travail

Les stratégies des multinationales ne s'arrêtent pas aux frontières. La solidarité syndicale non plus. Le syndicat Commerce, Garages et Horeca de l'OGBL est totalement solidaire de la mobilisation pour la défense des emplois et pour le respect des salariés chez Sodexo France

Quant au Luxembourg, à l'approche des négociations sectorielles dans la restauration collective, l'OGBL portera avec la même détermination une conviction simple: la restauration collective a un avenir uniquement si elle respecte celles et ceux qui la font vivre chaque jour ■

À LA RECHERCHE D'UNE FORMATION ?



COURS DU SOIR



**FORMATIONS
SPÉCIALISÉES**



SÉMINAIRES



**FORMATIONS
POUR SENIORS**



**FORMATIONS
UNIVERSITAIRES**



CERTIFICATIONS



NOS FORMATIONS, VOTRE ATOUT !

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

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



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



L'OGBL demande au gouvernement portugais de reconsidérer sa décision de priver les émigrés d'un médecin de famille



↑ José Luís Correia
Secrétaire central



↑ Sonia Neves
Secrétaire centrale

L'OGBL, à travers son département des Immigrés, a adressé en août une lettre au Premier ministre portugais, Luís Montenegro, à la ministre portugaise de la Santé du Portugal, Ana Paula Martins, et au secrétaire d'Etat à l'Emigration, Emídio Sousa, leur demandant de reconsidérer la décision du gouvernement de priver les émigrés de l'accès à un médecin de famille au Portugal - mesure en vigueur depuis le 4 juillet dernier.

Dans cette lettre, l'OGBL estime que cette mesure est injuste, injustifiable et incompréhensible pour les émigrés qui, depuis de nombreuses années, contribuent par leurs envois de fonds à soutenir les revenus dans le pays, à renforcer la balance des paiements et à équilibrer l'économie portugaise. Les chiffres à ce sujet sont d'ailleurs éloquentes. Les dernières données, datant de 2025, indiquent que les émigrés ont envoyé au Portugal 4 387,67 millions d'euros, soit une augmentation de 2,14% par rapport à 2024. En d'autres termes, plus les émigrés envoient d'argent au Portugal, moins le gouvernement portugais souhaite dépenser avec eux, et moins il semble se soucier d'eux. Pire encore, il les «récompense» en leur retirant l'accès à un médecin de famille pendant leurs vacances et les séjours qu'ils passent au Portugal.

L'OGBL interpelle également le gouvernement portugais sur le «timing» de cette mesure, prise en été, c'est-à-dire la période durant laquelle des milliers d'émigrés retournent au Portugal où ils peuvent avoir besoin d'une prise en charge médicale de proximité. De nombreux émigrés portugais, notam-

ment ceux qui vivent en Europe, et en particulier au Luxembourg, consultent souvent un médecin au Portugal plutôt que dans leur pays de résidence, non seulement parce qu'ils s'expriment mieux dans leur propre langue, d'autant plus qu'il s'agit là de sujets délicats touchant à la santé, mais aussi par souci de proximité avec celui qui est leur médecin de famille depuis des années.

L'OGBL souligne que cette mesure entraîne des problèmes logistiques et financiers inutiles pour les émigrés. En perdant leur affiliation directe auprès d'un médecin de famille, les émigrés en vacances ou en déplacement au Portugal devront désormais payer leurs soins de santé de leur poche ou utiliser la carte européenne, les obligeant à faire face à des procédures de remboursement complexes et fastidieuses dans leurs pays de résidence respectifs.

Dans la lettre adressée au gouvernement portugais, l'OGBL dénonce également le fait que les expatriés sont utilisés comme bouc émissaire pour résoudre un problème structurel du secteur de la santé au Portugal. En excluant des dizaines de milliers d'émigrés des listes des médecins de famille, le gouvernement espère améliorer le ratio de patients par médecin, sans pour autant résoudre la pénurie structurelle de professionnels. L'OGBL rappelle au Premier ministre et à la ministre de la Santé qu'il faut s'attaquer, non au symptôme, mais à la cause profonde: la pénurie de médecins au Portugal résulte de l'incapacité du Service national de santé (SNS) à retenir les professionnels dans le pays, mais elle est également due au désinvestissement constant dans ce secteur depuis plusieurs années - les citoyens émigrés qui conservent des liens avec leur patrie n'en sont pas responsables.

Le secrétaire d'Etat à l'Emigration, Emídio Sousa, a répondu au département des Immigrés de l'OGBL, en garantissant qu'aucun émigré ne resterait sans médecin lors d'un séjour au Portugal, auprès du Service national de santé. L'OGBL a demandé une réunion avec le responsable à l'émigration, pour faire valoir le droit des émigrés portugais de continuer à avoir accès à leur médecin de famille et non simplement au Service national de santé (SNS) ■



Tiago Oliveira, secrétaire général de la CGTP-IN, en novembre au Luxembourg

Le Secrétaire général de la Confédération générale des travailleurs portugais — Intersyndicale nationale (CGTP-IN), Tiago Oliveira, se rendra au Luxembourg du 13 au 15 novembre, à l'invitation de l'OGBL et de son département des Immigrés. Cette visite était initialement prévue en juin, mais l'agenda politico-syndicale au Portugal a obligé à revoir la date.

Tiago Oliveira se fera accompagner de João Barreiros, responsable du département International de la CGTP-IN, lors de cette visite qui prévoit des rencontres bilatérales entre les représentants de plusieurs syndicats professionnels de l'OGBL, ainsi que la participation à une conférence sur des sujets d'actualité syndicale et politique, le 13 novembre.

Le 14 novembre, Tiago Oliveira sera également l'invité et l'orateur lors de l'assemblée générale du département des Immigrés, qui se tiendra au CEFOS, à Remich ■



Le 19 septembre, le Comité Nord du département des Immigrés de l'OGBL a organisé le 19 septembre une Soirée Couscous à Eschweiler près de Wiltz, à laquelle ont participé une trentaine de personnes. Bonne ambiance et dégustation d'un vrai couscous marocain étaient au rendez-vous ■

Conférence sur la pauvreté le 28 octobre

Le département des Immigrés de l'OGBL organise le 28 octobre à 18h30 à la Chambre des salariés une conférence sur la pauvreté au Luxembourg avec le sociologue italien Giovanni Monteduro. La conférence se déroulera en anglais avec une traduction simultanée en français. Entrée libre. Inscriptions: yannick.kieffer@ogbl.lu



Claude Frisoni en conférence le 27 novembre

L'écrivain Claude Frisoni est l'invité du Comité Dudelange du département des Immigrés de l'OGBL pour une conférence autour de son projet littéraire et artistique «Du puzzle à la mosaïque», une œuvre qu'il a publiée en collaboration avec le photographe Raymond Reuter et qui met en lumière la diversité culturelle du Grand-Duché. La conférence se déroulera le 27 novembre, à 18h30, à la Chambre des Salariés. Claude Frisoni est un écrivain, acteur, metteur en scène et humoriste français. Né en 1954 à Thionville, il est une figure incontournable de la vie culturelle au Luxembourg. Il a été directeur du Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster entre 2002 et 2013 ■

L'émission de l'OGBL sur Radio Latina passe à 60 minutes

L'OGBL a une émission en langue portugaise sur Radio Latina depuis 30 ans désormais. Celle-ci a été animée par Eduardo Dias, secrétaire central du département des Immigrés jusqu'en 2023 et a ensuite été reprise par José Luís Correia. Depuis septembre, l'émission est passée de 30 à 60 minutes- elle est diffusée les samedis matin de 9h à 10h. L'émission intitulée «Trabalho e Sociedade» (Travail et société) propose une nouvelle formule avec des rubriques fixes: boîte à questions, agenda de l'OGBL, tribune, etc. L'émission, rediffusée sur Radio Aktiv Echternach, le sera désormais également sur Radio Antena Mais (Esch/Alzette) et Radio Dudelange ■



Rencontre OGBL-SPE/FENPROF à Remich

Le département des Immigrés de l'OGBL et le Syndicat des professeurs de Portugais à l'étranger (SPE) ont invité la FENPROF, la Fédération nationale des professeurs du Portugal, pour une rencontre de travail au CEFOS, à Remich, en juin dernier. L'une des journées de la rencontre a été consacrée à une séance entre enseignants portugais du Luxembourg, une trentaine de représentants syndicaux venus du Portugal et le SEW, le syndicat Education et Sciences de l'OGBL. Les enseignants ont pu également participer à une visite guidée des Caves Saint-Martin à Remich et à une dégustation de vins.

Cette rencontre a permis de renforcer la solidarité entre les travailleurs et la coopération internationale en faveur de la défense des droits du travail et de l'enseignement public■



Salle comble à la conférence sur l'histoire de l'immigration italienne

Une centaine de personnes ont assisté le 18 septembre dernier à la Chambre des Salariés à une conférence sur l'histoire de l'immigration italienne au Luxembourg, basée sur le livre de Remo Ceccarelli *Tanti Italiani fa... in Lussemburgo* (PassaParola Editions).

La version française de l'œuvre a été publiée sous la direction d'Oreste Sacchelli, professeur émérite de l'Université de Lorraine, sous le titre *Des Italiens, jadis, dans l'épopée du fer*. Outre Sacchelli

et Ceccarelli, la conférence accueillait également Maria Luisa Caldognetto, spécialiste du sujet, et a été suivie de la projection du film *L'Arrivée de la Jeunesse*, du réalisateur italo-luxembourgeois Fabio Bottani. L'acteur principal du film, Antonio Spagnuolo, était aussi spécialement venu d'Italie pour cette soirée. Cette conférence a été organisée par le Comité Centre du département des Immigrés de l'OGBL et PassaParole Magazine■



Le département des Pensionnés et le département des Travailleurs handicapé font le point avec le Bureau exécutif de l'OGBL



↑ Joël Delvaux
Secrétaire central



↑ Sonia Neves
Secrétaire centrale



↑ Daniel Marques
Secrétaire central adjoint

La rentrée de septembre est toujours une bonne occasion pour faire un peu plus en profondeur le point sur la situation et préparer de manière concertée les mois à venir.

C'est dans ce contexte que le comité directeur du département des Pensionnés de l'OGBL s'est réuni le 22 septembre dernier avec le Bureau exécutif de l'OGBL dans le cadre d'un échange de vues stratégiques sur l'évolution du département des pensionnés.

Les représentants du département des Travailleurs handicapés (DTH) de l'OGBL se sont également

entretenus plus longuement le 28 septembre dernier avec le Bureau exécutif de l'OGBL, dans le cadre d'un échange sur les mesures à prendre en faveur des personnes à besoin spécifiques.

Les membres du Bureau exécutif ont également profité de l'occasion pour remercier les représentants du DTH pour leur engagement exemplaire et sans faille, depuis plus de 20 ans, dans le sens d'une meilleure inclusion et de l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes présentant un handicap■



sections locales



DBRH: Le 11 juillet, la section DBRH de l'OGBL a participé à la braderie d'été dans la ville de Dudelange.



DBRH: Le comité de la section DBRH a visité le Bastogne War Museum ainsi que le Musée de l'Ardoise à Haut-Martelange.



MUSEL-SAUER: Le 18 juillet, la section Musel-Sauer a organisé un barbecue au restaurant Simon's Plaza à l'occasion de son assemblée générale. De nombreux membres y ont passé une agréable journée, agrémentée d'une animation musicale.



VOLMERANGE-LES-MINES: Le 11 juillet a eu lieu le traditionnel barbecue de la section OGBL des frontaliers français de Volmerange-les-Mines. Les collègues des sections luxembourgeoises DBRH et Dräilännereck étaient également invités. Les amis de l'AS Soetrich Football, avec lesquels la section entretient un partenariat, étaient eux aussi présents. Ce fut une très belle journée, qui témoigne du renforcement des liens entre les sections frontalières françaises et luxembourgeoises. Un grand merci à tous les bénévoles qui ont contribué au succès de cette journée.



NORD: Le 4 juillet, la section OGBL Nord a visité le Musée national d'Histoire militaire à Diekirch.

agenda

date	heure	section	évènement
17/10		Uelzechtall	Excursion ♥ SEO & Musée de l'Ardoise
21/10	19h00	Frontaliers allemands	Congrès fiscal ♥ Landhotel Saarschleife, Mettlach/Orscholz
31/10	18h00	Frontaliers allemands	Assemblée générale ♥ Hotel-Restaurant Roemer, Merzig
07/11	18h00	Gemeng Suessem	Fête des jubilaires et des pensionnés ♥ Festikuss, Soleuvre
08/11		Frontaliers belges	Stand à la foire artisanale et gastronomique ♥ Arlon
13/11	17h00	Käldall	Fête des pensionnés ♥ Centre culturel André Zirves, Rumelange
14/11	18h30	Musel-Sauer	Fête des jubilaires ♥ Restaurant Simon's Plaza, Potaschberg
15/11	11h30	Nord	Fête des jubilaires ♥ Beim Troterbatti, Erpeldange
21/11		Musel-Sauer	Remise de chèques
21/11		Äischdall-Attert	Excursion au marché de Noël ♥ Aachen
04/12	19h00	Musel-Sauer	Apéritif de fin de journée avec Saint-Nicolas ♥ Café New Rive Gauche, Grevenmacher
12/12		Musel-Sauer	Excursion à Baden-Baden
12/12		Nord	Excursion au marché de Noël ♥ Aachen



OGBL Musel-Sauer en visite à Auschwitz-Birkenau

Pourquoi est-il important, en tant que syndicalistes, de visiter Auschwitz?

Chères collègues, chers collègues,

la visite d'Auschwitz-Birkenau revêt une grande importance pour nous en tant que syndicalistes.

Auschwitz nous montre où peuvent mener le mépris de l'être humain, le racisme et l'exclusion. L'histoire nous rappelle également que les syndicalistes comptaient parmi les premières victimes du régime nazi. En 1933, les syndicats libres furent démantelés, leurs membres persécutés et beaucoup d'entre eux emprisonnés.

Cela montre clairement que les syndicats défendent la démocratie, la solidarité et les droits des travailleurs – et que, précisément pour cette raison, nous devons rester vigilants.

Une visite à Auschwitz n'est donc pas seulement un acte de mémoire, mais aussi un engagement: celui de lutter contre la haine et l'exclusion et de défendre activement nos valeurs.

« Vous n'êtes pas responsables de ce qui s'est passé, mais vous vous rendez coupables si vous ne vous y intéressez pas. »

Esther Bejarano, survivante d'Auschwitz

frontaliers allemands

OGBL et ver.di: renforcer la coopération au-delà des frontières

Les 27 et 28 août, une vingtaine de délégués du personnel et de militants de ver.di se sont réunis à la Chambre des Salariés à Luxembourg. Au cœur des échanges figuraient les défis syndicaux actuels ainsi que la question de savoir comment approfondir davantage la coopération dans la Grande Région.

Du côté de l'OGBL, Jean-Luc De Matteis, David Angel, Kevin Dechmann, Patrick Freichel et Carlo Gaggioli, ainsi que des représentants de la section des Frontaliers allemands, ont notamment participé à la rencontre. Pour ver.di, des collègues issus des secteurs de l'énergie, des télécommunications, des médias, de la finance, de la culture ainsi que de la fonction publique étaient représentés. Parmi les participants figuraient notamment Klaus Theissen et Michael Blug, ancien directeur de district régional de longue date de ver.di Rhénanie-Palatinat-Sarre.

La transformation industrielle constituait l'un des principaux thèmes de la rencontre. Michael Blug a présenté le développement de l'infrastructure hydrogène en Sarre et son importance pour l'avenir de l'industrie sidérurgique. Les projets qui relient l'Allemagne, la France et, à terme, d'autres parties de la Grande Région montrent clairement que les politiques industrielle et de l'emploi peuvent de moins en moins être pensées dans les seules limites nationales.

L'avenir des médias et de l'audiovisuel public a également été abordé. Des délégués du personnel de la SR et de la ZDF ont rendu compte des défis actuels ainsi que de la pression politique et économique croissante exercée sur les médias de service public.

L'OGBL a également présenté son travail syndical au Luxembourg. Les discussions ont notamment porté sur le système luxembourgeois d'indexation des salaires, la politique tarifaire dans les entreprises, le recrutement de membres ainsi que le travail en faveur des frontaliers. Il est apparu clairement que la présence politique, des structures syndicales fortes dans les entreprises et une position syndicale claire restent déterminantes.

La rencontre a également permis de faire émerger des idées concrètes pour poursuivre la coopération. Parmi celles-ci figurent un échange plus étroit entre les syndicats compétents de l'OGBL et de ver.di ainsi que l'examen d'une solution commune pour mettre en place régulièrement une permanence de l'OGBL pour les frontaliers en Sarre.

La rencontre l'a démontré: de nombreux défis sont similaires des deux côtés de la frontière. Il est donc d'autant plus important d'échanger les expériences et de développer des réponses syndicales communes. La solidarité ne s'arrête pas à la frontière ■



Barbecue politique du DGB à Menningen

Le 22 août 2026, le barbecue politique du DGB s'est tenu à Menningen. De nombreux représentants de la politique et des syndicats avaient répondu à l'invitation. Notre section OGBL Frontaliers allemands était également représentée par une délégation composée de plusieurs membres du comité.

Dans une ambiance conviviale, les participants ont eu, autour d'un bon repas et de boissons, de nombreuses occasions d'avoir des échanges intéressants et ouverts. Outre les sujets d'actualité, l'accent a notamment été mis sur la poursuite de la coopération entre les syndicats.

La bonne coopération fondée sur la confiance au cours des dernières années doit être poursuivie et renforcée à l'avenir. La présence commune au Bedamarkt de cette année en a notamment été un bon exemple. Comme prochaine étape, une rencontre commune des comités du DGB et de la section OGBL Frontaliers allemands est prévue. Il s'agira de discuter des



possibilités de nouvelles activités communes ainsi que d'une coopération transfrontalière encore plus étroite.

Le barbecue politique n'était donc pas seulement un moment convivial, mais a également offert un cadre propice à l'en-

tretien des contacts existants, à l'ouverture de nouvelles discussions et au développement de la coopération pour l'avenir.

Un grand merci au DGB pour l'invitation et l'organisation de cette soirée réussie■

agenda

Assemblée générale Bitbourg



Samedi 10 octobre 2026
18h00



Hotel & Restaurant Eifelbräu, Römermauer
36, 54634 Bitburg

Assemblée générale Merzig



Samedi 31 octobre 2026
18h00



Hotel-Restaurant Roemer, Schankstraße 2,
66663 Merzig/Saar

Réunion d'information fiscale pour les frontaliers allemands



Mercredi 21 octobre 2026
19h00, accueil à partir de 18h30



Buchnas Landhotel Saarschleife,
Cloefstr. 44, 66693 Mettlach-Orscholz

La rencontre portera principalement sur le droit fiscal allemand et luxembourgeois ainsi que sur des informations pratiques pour les frontaliers allemands. La réunion est exclusivement réservée aux membres de la section OGBL Frontaliers allemands. Les places sont limitées. Inscription sur grenzgaenger-steuern.ogbl.lu ou via le code QR.



Commémoration de la grève générale d'août 1942

De la mémoire de 1942 au combat d'aujourd'hui contre le fascisme

Comme tous les ans, l'OGBL a également mis cette année un point d'honneur à commémorer la grève générale de 1942 et ainsi à rendre hommage aux disparus et aux grévistes de 1942 pour leur action de résistance face à l'occupant nazi. Des délégations de l'OGBL ont ainsi participé à différentes commémorations qui avaient lieu un peu partout à travers le pays, comme à Wiltz et à Schiffflange ou bien encore sur les sites de Differdange et Belval d'ArcelorMittal.

L'OGBL a, comme tous ans, également organisé lui-même le 31 août une cérémonie de commémoration à Esch-sur-Alzette près du «Monument aux Morts» du Musée de la Résistance. David Angel, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, y a rappelé le courage de celles et ceux qui se sont dressés contre l'occupant nazi après l'introduction du service militaire.

Parti de Wiltz, le mouvement devint le plus important acte de résistance collective au Luxembourg. Et

sa répression fut brutale: 21 personnes furent exécutées, 125 condamnées à des peines de prison et jusqu'à 800 déportées, notamment à Hinzert.

Pour David Angel, ce souvenir doit résonner pour nous avec la progression de l'extrême droite à laquelle nous assistons malheureusement aujourd'hui. Et comme il l'a rappelé, ce sont les inégalités, le recul des services publics et la militarisation qui favorisent le fascisme. Le fascisme ne commence en effet pas avec l'instauration de camps, mais lorsque les intérêts économiques et les forces politiques autoritaires s'allient et que les discours d'exclusion se banalisent.

En hommage aux résistants, David Angel en a appelé à défendre, aujourd'hui comme demain, la solidarité, le progrès social, la paix, la démocratie et la coopération internationale — qui sont précisément les valeurs que portent les syndicats et qui en font un rempart et un adversaire résolu de toutes les tendances d'extrême droite■



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

Pour l'année académique 2026-2027, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 80000 € pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.



Règlement

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

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

2. Critères d'éligibilité

• Les membres:

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

• Les enfants:

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

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

• Les études:

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

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

3. Les formulaires de demande

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

4. Délais

Le délai de remise sera précisé sur le formulaire de

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

5. Recours

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

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

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

Par la présente, le/la soussigné(e)

nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Affiliations précédentes _____

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

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis _____

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

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

Signature

À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 28 février 2027 au plus tard

OGBL | Gestion des membres BP 149 L-4002 Esch-sur-Alzette

ou par courrier électronique à affiliation@ogbl.lu

L'OGBL fait un don de 2868 € à *Een Häerz fir Kriibskrank Kanner*

L'OGBL a remis le 23 septembre dernier, avec sa section d'entreprise à la Ville d'Esch-sur-Alzette et sa section locale d'Esch-sur-Alzette, un chèque de 2868 euros à *Een Häerz fir Kriibskrank Kanner*, une association qui vient en aide aux familles d'enfants, adolescents et jeunes adultes atteints de cancer.

Cette somme versée par l'OGBL est une partie des 5735 euros récoltés au total lors du tournoi de football «Coupe Gusty Kemp» organisé par l'OGBL le 18 juillet 2026.

Le reste de l'argent récolté sera remis au Télévie en avril 2027.

Au-delà du football et de la bonne ambiance, l'objectif du tournoi était d'entreprendre quelque chose collectivement afin de soutenir une «belle cause». Pour l'OGBL, la solidarité ne se limite en effet pas à la seule défense au quotidien des droits des travailleuses et des travailleurs, mais signifie aussi être là pour ceux qui en ont besoin, et soutenir celles et ceux qui se battent pour les autres.

C'est la raison pour laquelle l'OGBL est heureux de pouvoir aider *Een Häerz fir Kriibskrank Kanner*, qui

accompagne les enfants atteints de cancer et leurs familles dans des moments très difficiles.

La remise du chèque s'est faite en présence de Nora Back, présidente de l'OGBL, de Mara Cruciani, ambassadrice de la Fondation Cancer et engagée dans la lutte contre le cancer, et de Martine Wirtz, directrice de *Een Häerz fir Kriibskrank Kanner*.

Un grand merci à tous les bénévoles qui ont donné de leur temps pour organiser le tournoi — rien de tout ça n'aurait été possible sans eux.

Merci aussi aux équipes, participantes et participants, supporters et partenaires qui ont contribué à la réussite de cette journée.

Merci également à la Commune d'Esch-sur-Alzette pour son soutien, ainsi qu'à Sudstroum pour son soutien et sa collaboration.

Et surtout, un immense remerciement à toutes celles et ceux qui ont contribué, de près ou de loin, à faire de cette Coupe Gusty Kemp un beau moment de sport, de convivialité et de solidarité■



cafestreik@pt.lu

+352 26 53 09 36

FB /CafeStreik

CAFÉ STREIK!

PLUS QU'UN BISTROT!

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

HEURES D'OUVERTURE

Lundi - Vendredi / 16h - 23h

ADRESSE

62 bd JF Kennedy
4170 Esch-sur-Alzette



Élections sociales Dussmann Service

08.12.2026

Pour:

— **une meilleure
reconnaissance du métier**

— **un salaire minimum
qualifié garanti**

au bout de 10 ans d'expérience!

— **un accès aux indemnités
de chômage**

dès 1 heure de travail par semaine!

OGB•L
— LE SYNDICAT

ogbl.lu/dussmann

Liste
2

