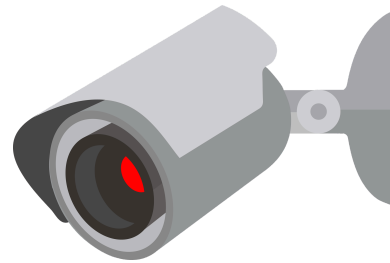


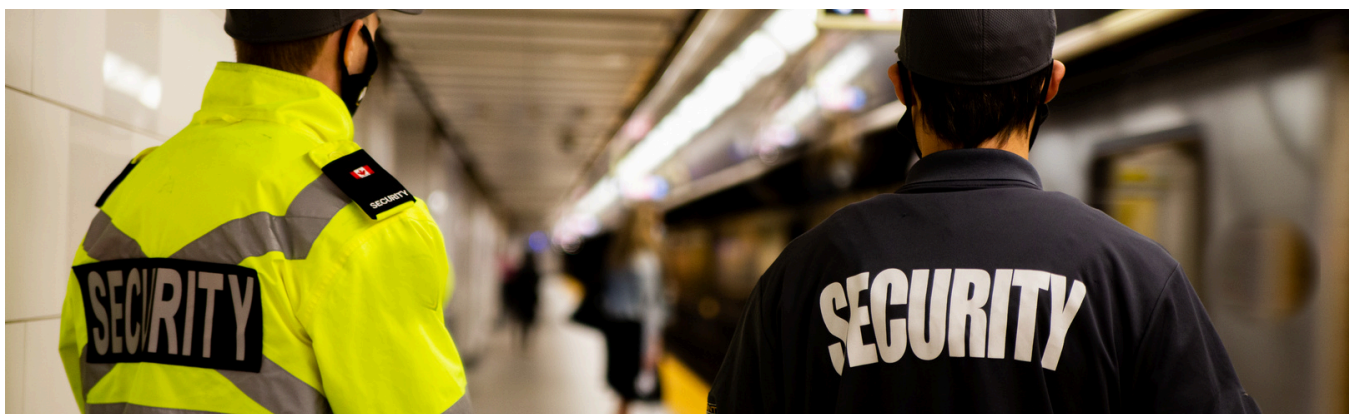
1 octobre 2026



LA NEWSLETTER OGBL
DU SECTEUR DU GARDIENNAGE

GARDIENNEWS

ogbl.lu —  



NOUVEAU CADRE LÉGAL POUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Pouvoir de retenue, fouilles, contrôles, interventions sur la voie publique, sous-traitance, honorabilité, chiens... Plusieurs nouvelles dispositions suscitaient encore des interrogations. Lisez ce qu'il faut principalement retenir des réponses apportées par le ministère de la Justice lors de l'entrevue avec l'OGBL. (Pages 2 à 7)



Dans ce Gardiennews, lisez aussi les articles suivants :

- La voix du terrain : vos délégués OGBL vous informent, pages 8 à 13
- A vos agendas 2027 : Notre prochain midi du Gardiennage 2026 et nos permanences spéciales Gardiennage 2027, page 14
- Nos dernières activités syndicales, pages 15 à 16

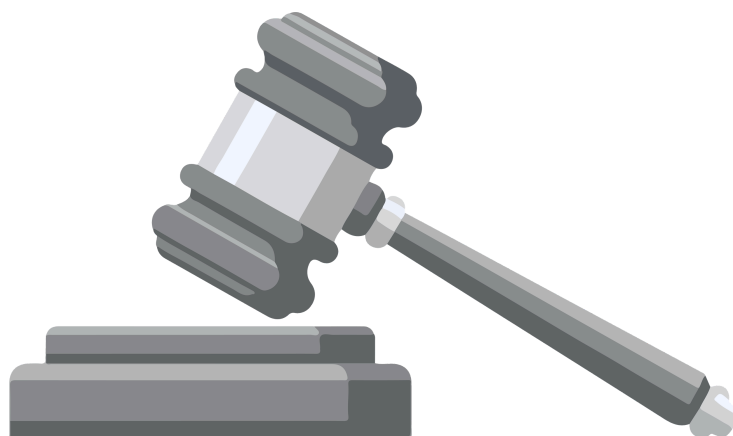
NOUVEAU CADRE LÉGAL POUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Le secteur de la sécurité privée connaît une évolution importante avec la réforme de la législation sur le gardiennage, qui entrera en vigueur le 1er novembre 2026, et le 1er février 2027 pour la sécurité événementielle.

Cette réforme adapte le cadre légal aux réalités du terrain et précise les missions des agents. Elle encadre notamment les contrôles et palpations, les interventions aux abords des sites surveillés, la retenue d'une personne, l'utilisation des chiens ou encore la sécurité événementielle. Jusqu'à présent exclue du champ d'application de la loi du 12 novembre 2002, cette dernière bénéficie ainsi désormais d'un cadre légal. Afin de clarifier les conséquences concrètes de ces changements, les syndicats nationaux ont rencontré le ministère de la Justice le 2 septembre dernier.

Pour l'OGBL, cette évolution témoigne de l'importance du rôle joué par les agents de sécurité. Mais davantage de responsabilités doivent aussi signifier davantage de protection, de formation et de reconnaissance. Ces nouvelles missions ne peuvent conduire à exposer davantage les salariés aux risques. Elles doivent s'accompagner de formations adaptées, de consignes d'intervention claires, d'effectifs suffisants, d'une bonne coordination avec les forces de l'ordre et du soutien des employeurs.

Ci-après, dans cet article spécial, lisez ce qu'il faut principalement retenir des réponses apportées par le ministère lors de cette entrevue.



NOUVEAU CADRE LÉGAL POUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Les principales clarifications du Ministère de la Justice

1. Retenir une personne

C'est probablement l'une des nouveautés qui soulève le plus de questions. Un agent peut retenir une personne dans l'attente de la Police. Le ministère confirme qu'il s'agit bien d'une privation de liberté, qui doit donc rester strictement encadrée. À souligner que retenir la personne est une faculté reconnue à l'agent, et non une obligation.

Concrètement, l'agent peut tenter de convaincre la personne de rester jusqu'à l'arrivée de la Police ; il ne peut pas utiliser la violence physique pour l'empêcher de partir ; il ne peut pas l'enfermer à clé ou la menotter pour empêcher sa fuite ; si la personne oppose une résistance physique ou si la situation risque de dégénérer, l'agent doit la laisser partir.

Il n'existe en revanche pas de durée maximale précise : la retenue peut durer jusqu'à l'arrivée de la Police, tant que les conditions permettant cette retenue restent réunies.

2. Palpations, sacs et coffres : jusqu'où peut aller l'agent ?

La nouvelle loi permet dans certaines situations une « palpation superficielle », comparable dans son principe à ce qui peut être pratiqué lors de certains contrôles à l'aéroport. Par ailleurs, la palpation doit être effectuée par un agent de sécurité du même sexe que la personne faisant l'objet du contrôle.

Le ministère précise également les limites concernant les sacs et les véhicules.

L'agent peut :

- demander à une personne d'ouvrir/de vider son sac, ses poches ou son coffre de véhicule ;
- regarder à l'intérieur ;
- refuser l'accès au site si la personne refuse de se soumettre au contrôle.

Mais l'agent ne peut pas fouiller lui-même le sac ou le véhicule. Il s'agit d'un contrôle visuel. Aucune formation spécifique n'est actuellement rendue obligatoire pour les palpations. Même si la loi ne l'impose pas, une formation peut être imposée ou prévue par le client ou par l'employeur.

NOUVEAU CADRE LÉGAL POUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

3. Faire quitter les lieux : pas de violence

Un agent peut empêcher l'accès à un lieu ou demander à une personne de quitter un site dans le cadre de sa mission. Mais, là encore, le principe donné par le ministère est clair : persuasion oui – violence physique non. Cela n'empêche évidemment pas un agent agressé de faire usage de la légitime défense dans les conditions prévues par la loi.

4. Intervenir sur la voie publique : dans quelles limites ?

La nouvelle loi permet également certaines interventions sur la voie publique, notamment aux « abords directs » du site surveillé.

Le ministère ne fixe volontairement aucune distance maximale. La situation devra être appréciée au cas par cas. Une intervention sur la voie publique doit toujours avoir un lien raisonnable avec la mission de l'agent.

Là encore, la frontière entre sécurité privée et Police doit rester claire : un agent de sécurité ne dispose pas des pouvoirs d'un policier et ne peut, par exemple, pas contrôler les documents officiels d'une personne comme le ferait la Police sur la voie publique.

5. Sous-traitance : ce qui change

Le ministère nous a précisé que la sous-traitance était déjà possible auparavant mais qu'elle n'était pas réglementée. La nouvelle loi vient donc davantage l'encadrer. Il n'y aura cependant : ni registre des contrats de sous-traitance ; ni obligation de déclaration préalable ; ni contrôles systématiques du ministère.

Les contrôles interviendront principalement sur la base de signalements.

En cas de manquement du sous-traitant, la responsabilité pénale de l'intéressé peut être engagée, sans préjudice d'une éventuelle responsabilité civile, appréciée notamment au regard d'une obligation de moyens.

La question importante de l'égalité des conditions sociales entre salariés de l'entreprise principale et salariés du sous-traitant relève en revanche davantage du ministère du Travail et de l'ITM.

NOUVEAU CADRE LÉGAL POUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

6. Agrément et honorabilité : comment seront évalués les agents ?

Pour apprécier l'honorabilité nécessaire à l'obtention ou au maintien d'un agrément, trois critères seront notamment pris en considération :

- la nature de l'infraction ;
- le nombre d'infractions ;
- leur gravité.

Une procédure pénale en cours ne signifie donc pas automatiquement qu'un agrément sera refusé ou retiré. À l'inverse, même lorsqu'une affaire a été classée par le Parquet, certains faits établis peuvent encore être pris en considération par l'administration.

En d'autres mots, le ministère peut tenir compte de faits objectivement établis, même en l'absence de condamnation définitive, et ce, tout en respectant les principes de proportionnalité et de présomption d'innocence.

L'agent concerné pourra par ailleurs demander à consulter son dossier administratif et obtenir une copie des informations utilisées pour apprécier son honorabilité.

A noter que le ministère de la Justice peut, dans le cadre de ses vérifications, remonter sur une période de 5 années, notamment pour identifier des faits potentiellement graves. Toutefois, lorsqu'une procédure pénale est en cours, cette période de référence peut être dépassée afin de tenir compte des éléments pertinents.

7. Agents cynophiles : le chien reste un moyen de dissuasion

Le rôle du chien est limité à la dissuasion et à la prévention.

Les formations suivies à l'étranger peuvent être reconnues, mais l'entreprise doit s'assurer qu'elles correspondent aux exigences de la législation luxembourgeoise.

Là encore, le ministère ne prévoit pas de contrôles réguliers des équipes cynophiles : les contrôles devraient principalement intervenir à la suite de signalements ou d'abus constatés.

8. Recours à l'intérim et au statut d'indépendant : interdits

La nouvelle loi interdit explicitement certaines formes d'engagement, notamment le recours au travail intérimaire ou à un statut d'indépendant pour exercer les missions concernées.

Lors d'une demande d'agrément, le contrat de travail devra être fourni.

Une entreprise qui fournirait un contrat pour obtenir l'agrément alors que la relation de travail réelle est différente pourrait s'exposer à d'autres poursuites, notamment pour faux et usage de faux.

NOUVEAU CADRE LÉGAL POUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

9. Et pour les événements ?

Dès qu'un organisateur fait appel à une entreprise externe de sécurité ou de gardiennage, la nouvelle législation s'applique.

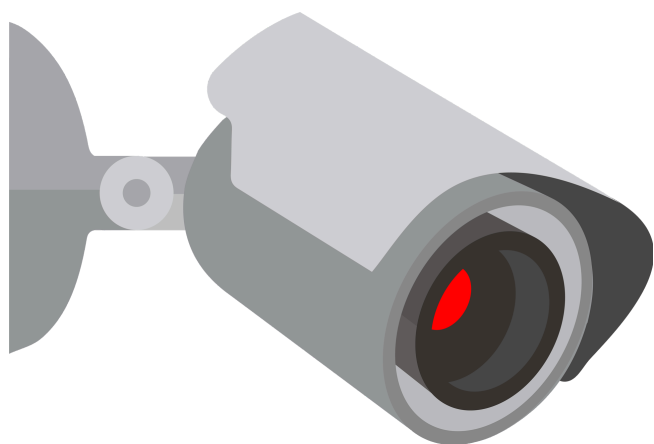
En revanche, lorsqu'un organisateur assure la sécurité pour son propre compte sans faire appel à un prestataire externe, l'agrément prévu par cette loi n'est pas requis sur cette base.

Un agrément spécifique est désormais prévu pour l'activité événementielle.

10. Qui va contrôler le respect de la nouvelle loi ?

Le ministère nous a indiqué qu'il ne prévoit pas d'inspections annuelles systématiques pour contrôler l'application de la nouvelle législation. Dans de nombreux domaines, son intervention reposera donc principalement sur les signalements reçus.

Les amendes administratives pourront aller de 500 à 50 000 euros et les sanctions pourront être renforcées en cas de récidive ou de manquements répétés, jusqu'à éventuellement conduire à une révocation de l'agrément. L'amende est exclusivement à la charge de l'entreprise et ne peut être imputée à l'agent de sécurité.



NOUVEAU CADRE LÉGAL POUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Ce que l'OGBL retient

Toutes les questions ne sont pas encore définitivement réglées. Le règlement grand-ducal devra notamment être adapté à la nouvelle loi. Le ministère ne prévoit pas de circulaire d'application ni, à ce stade, de bilan formel après un ou deux ans. Il prévoit néanmoins des rencontres et concertations également avec la Police grand-ducale et les organisations patronales.

La rencontre du 2 septembre a permis de clarifier plusieurs points importants, mais elle confirme aussi que les nouvelles compétences confiées aux agents devront être utilisées avec beaucoup de prudence. Les agents de sécurité ne deviennent pas des policiers. Les nouvelles possibilités d'intervention restent limitées par leur mission et doivent être exercées sans recours à la violence physique.

L'OGBL restera particulièrement attentif à la protection des agents lorsqu'ils devront exercer ces nouvelles missions ; à la nécessité d'une formation suffisante face aux nouvelles responsabilités ; aux conséquences de la sous-traitance sur les conditions de travail et de rémunération ; et à l'efficacité des contrôles, alors que le ministère prévoit de fonctionner principalement sur la base de signalements.

L'OGBL restera également vigilant à ce que cette nouvelle loi ne conduise pas à confier aux entreprises de gardiennage des missions qui relèvent de la Police : les agents de sécurité ne sont pas des policiers et ne doivent pas s'y substituer.

Si vous constatez, dans votre entreprise ou sur votre site, une difficulté dans l'application de la nouvelle loi, une pratique qui vous semble abusive ou une situation qui met les agents en difficulté, faites-la remonter à l'OGBL. Ces retours de terrain seront particulièrement importants pour suivre concrètement les effets de la nouvelle législation.



Manon Meiresonne
Secrétaire centrale de l'OGBL



Helena Magalhaes
Secrétaire centrale adjointe de l'OGBL

LA VOIX DU TERRAIN

Vous aider

C'est principalement notre rôle, à nous vos délégués du personnel, que de vous aider. Les nombreuses difficultés professionnelles, accompagnées des doutes et des interrogations inhérentes, peuvent nous ronger. D'autant qu'il est souvent bien difficile d'obtenir éclaircissements et réponses de la part de nos employeurs, qui font, plus que de coutume, la sourde oreille, ou sombrent parfois dans un mutisme angoissant et irrespectueux. Mais nous, vos délégués OGBL, sommes là !

Certes, nous ne sommes pas des magiciens et nous n'allons pas régler tous vos problèmes en claquant des doigts. Cependant, nous vous répondons, accompagnons, renseignons, conseillons, informons et éclairons. Nous mettons également un point d'honneur à faire respecter vos droits, la Convention collective et le Code du travail, ainsi qu'à chercher à améliorer vos conditions de travail et vos plannings. Nous le faisons depuis notre première élection en 2019, mais depuis 2024, nous pouvons le faire encore davantage, car grâce à vous, notre présence au sein de la délégation du personnel s'est nettement renforcée, nous octroyant ainsi quelques heures de délégation bien utiles et précieuses. À force d'agir et de se faire connaître, vous êtes toujours de plus en plus nombreux à nous solliciter et à nous faire confiance. Nous en sommes très heureux. C'est la preuve que notre travail et notre engagement payent !

En outre, venir vous voir sur vos postes de travail, comme nous le faisons régulièrement, nous aide à vous aider. Nous former à notre mission de délégué, comme nous le faisons durant tout notre mandat en assistant à un maximum de formations prévues à cet effet, nous aide aussi beaucoup à vous aider. Chez Brink's, nous vous aidons donc quotidiennement au mieux, bien que nous ne disposons que de peu d'heures de délégation pour le faire par rapport au syndicat majoritaire dans notre société. Alors, imaginez ce que nous pourrions faire si nous avions ces heures et si c'était nous, l'OGBL chez Brinks, qui étions aux postes clefs de la délégation ! Pour cela, il faudra que vous votiez pour nous lors des prochaines élections sociales de 2029. Mais on aura encore bien le temps d'en reparler d'ici-là...

En attendant, portez-vous bien, prenez soin de vous et de vos proches, et à bientôt.



Frédéric Pussé
Délégué OGBL
chez Brink's Security

LA VOIX DU TERRAIN

Le trajet entre le siège et votre poste est du temps de travail !

L'employeur vous impose de passer au siège le matin pour récupérer des clés, du matériel ou vos consignes avant de rejoindre votre poste ? Sachez que votre journée de travail commence dès que vous franchissez les portes de l'entreprise.

Que dit la loi au Luxembourg ?

Selon l'article L. 211-4 du Code du travail, le temps de travail effectif est la période durant laquelle vous êtes à la disposition de votre employeur et devez vous conformer à ses directives.

Dès l'instant où vous devez exécuter une tâche obligatoire (comme récupérer les clés d'un chantier ou d'un véhicule), vous n'êtes plus libre d'occuper votre temps à des fins personnelles. Vous êtes au travail.

Comment faire la différence ?

- Domicile → Siège de l'entreprise : Ce trajet reste à votre charge. Il n'est pas rémunéré.
- Siège → Poste de travail (Client, Chantier, Site secondaire) : C'est un déplacement professionnel. Ce temps de trajet doit être payé à 100% comme du temps de travail normal.

Attention aux heures supplémentaires !

Ce temps de déplacement s'ajoute à vos heures de travail de la journée. Un doute sur vos fiches de paie ? Si vous effectuez ces trajets sans qu'ils ne soient comptabilisés, votre délégation du personnel est là pour vous aider à régulariser la situation.

Une demande de régularisation ne peut se faire que sur les 3 dernières années.

Ne donnez pas votre temps gratuitement : faites valoir vos droits !



Stéphanie Borgese
Présidente de la Délégation
chez G4S

LA VOIX DU TERRAIN

À quand la reconnaissance du métier d'agent de gardiennage ?

Voici une question qui remonte également beaucoup du terrain, de la part de nos collègues agents de sécurité. Quand l'agent de sécurité et de gardiennage sera-t-il enfin reconnu à sa juste valeur ?

Quand l'État va-t-il se rendre compte que les agents de gardiennage sont d'utilité publique et qu'ils contribuent, au quotidien, à rendre le Luxembourg plus sûr ? Que ce soit en matière d'insécurité, de prévention des incendies ou encore de secours à la personne, notre métier joue un rôle essentiel. Certains collègues ont fait toute une carrière exemplaire dans notre métier, sans même pouvoir bénéficier de la reconnaissance qui leur est due.

Durant le Covid, les agents étaient là. Durant les grands événements sportifs et autres événements importants du pays, les agents étaient là. Qu'il vente, qu'il pleuve, qu'il neige ou qu'il fasse chaud ; le matin, le week-end, la nuit ou les jours fériés : les agents de sécurité sont présents.

Pourquoi attendre aussi longtemps avant de reconnaître un métier aussi essentiel ? Pourquoi continuer à dévaloriser une profession qui joue un rôle aussi important dans la sécurité du pays ? Voici les questions que se posent aujourd'hui beaucoup de nos collègues. Pourquoi ne pas avoir un salaire correspondant à cette reconnaissance du métier, compte tenu de l'investissement et du professionnalisme dont font preuve les agents dans leur travail ? Pourquoi devons-nous effectuer des tâches qui ne correspondent pas toujours à notre métier et à nos missions premières ? Voilà un réel sujet qu'il va enfin falloir résoudre. Voilà une réelle injustice qu'il va falloir combattre.

La reconnaissance du métier d'agent de gardiennage n'est pas un privilège. C'est une juste reconnaissance du travail accompli chaque jour par des femmes et des hommes qui contribuent à la sécurité de tous.



Nicolas Roncevic
Délégué OGBL
chez Dussmann Security

LA VOIX DU TERRAIN

Congé extraordinaire : êtes-vous correctement payé ?

Le saviez-vous ?

- Un droit protecteur : Au Luxembourg, le congé extraordinaire est une absence légale et entièrement payée, accordée pour des événements familiaux ou personnels spécifiques (décès, mariage, déménagement). Le congé de paternité de 10 jours fait juridiquement partie de la catégorie des congés extraordinaires (art. L. 233-16 du Code du travail luxembourgeois).
- Hors quota annuel : Ces jours spécifiques sont totalement indépendants et ne sont jamais déduits du quota annuel de congés de récréation du salarié.
- Salaire garanti : La loi impose le maintien intégral de la rémunération habituelle, incluant la moyenne des primes et majorations des trois mois précédents.
- Pas de report : L'absence doit obligatoirement être prise au moment même de l'événement déclencheur, sans possibilité de report ultérieur.
- Justificatif obligatoire : Le salarié a le devoir de prouver sa situation en fournissant un document officiel à son employeur (acte de décès, certificat, etc.).
- Sécurité financière : C'est un droit fondamental du Code du travail luxembourgeois qui protège la stabilité financière des salariés durant les moments clés de leur vie.

Comment calculer votre rémunération en cas de salaire variable ?

Si l'obtention de ces jours est un droit, leur impact sur la fiche de paie suscite souvent des questions : comment sont-ils rémunérés lorsque le salaire mensuel fluctue en raison de primes ou d'horaires décalés ?

Le principe légal de continuité financière

La règle d'or luxembourgeoise est le maintien intégral du salaire. Le salarié ne doit subir aucune perte financière pendant son absence. La loi aligne strictement le mode de calcul du congé extraordinaire sur celui du congé ordinaire de récréation. L'employeur a l'obligation de calculer une moyenne des mois précédents pour refléter les gains réels habituels.

LA VOIX DU TERRAIN

Congé extraordinaire : êtes-vous correctement payé ? (suite)

La règle des 3 mois et le tri des éléments

Pour un congé pris en mars, la période de référence légale couvre les mois de décembre, janvier et février. L'employeur doit faire le tri sur les fiches de paie :

- Sont inclus : Le salaire de base et les majorations régulières liées à l'organisation du travail (dimanches à 70%, nuits à 20%).
- Sont exclus : Les éléments non périodiques ou exceptionnels. La gratification (13e mois) versée en décembre ainsi que la majoration pour le jour férié travaillé en décembre (200%) sont légalement exclues du calcul.

En pratique : l'exemple de calcul

Prenons un salarié à temps plein (173h/mois) avec un salaire de base fixe de 3 455,25 € (taux horaire de base : 19,97 €) qui effectue des rotations régulières (sur la base de postes de 8h) :

- Décembre : Base + Majorations (2 dimanches : 223,69 € | 8 nuits : 255,65 €) = 3 934,59 € (13e mois et férié exclus)
- Janvier : Base + Majorations (3 dimanches : 335,54 € | 6 nuits : 191,74 €) = 3 982,53 €
- Février : Base + Majorations (2 dimanches : 223,69 € | 7 nuits : 223,69 €) = 3 902,63 €

L'étape clé du calcul de l'indemnité :

1. Calcul du salaire mensuel moyen :

$$(3\,934,59\,€ + 3\,982,53\,€ + 3\,902,63\,€) / 3 = 3\,939,92\,€$$

2. Division par le forfait légal (173 heures) :

$$3\,939,92\,€ / 173\,\text{heures} = 22,77\,€ / \text{heure}$$

Le résultat sur la fiche de paie :

Le nouveau taux horaire appliqué pour le congé passe de 19,97 € à 22,77 €. Pour ses 3 jours d'absence (soit 24 heures de travail), le salarié percevra une indemnité totale de 546,58 € (24h × 22,77 €), garantissant la stricte continuité de ses revenus habituels.

Ouvrez l'œil sur votre prochain décompte et n'oubliez pas que vos délégués OGBL sont là pour vous accompagner !

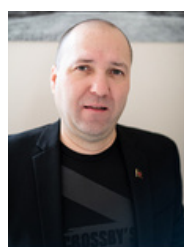


Stéphanie Borgese
Présidente de la Délégation
chez G4S

LA VOIX DU TERRAIN

La suppression des HP chez Brinks : Chronologie d'une lutte sociale

Dans mon premier livre, A.S. 848 : Un numéro dans une case (Bookelis/2018), je fustigeais déjà les HP. J'y démontrais que la définition que leur donnait la direction ne correspondait pas tout à fait à la réalité. Pour cette dernière, les HP, signifiant Heures de Production, ont été mises en place pour, je la cite - définir nos jours de repos, et correspondent seulement à des journées dont l'affectation n'a pas pu être définie avec précision lors de l'établissement des plans de service - Mais pour beaucoup, les HP sont tout simplement de l'astreinte déguisée et non rémunérée. Lorsque je disais à l'époque qu'un jour il n'y aurait plus d'HP, on me répondait que je rêvais. Une fois élu délégué en 2019, je poursuis mon combat avec l'OGBL. Nous tentons par tous les moyens possibles d'éliminer les HP. Mais c'est peine perdue des années durant, tant nous nous heurtons à un mur patronal infranchissable. La majorité des délégué.es d'alors ne croit pas à la suppression ou à l'aménagement des HP, et nous prend pour des rêveurs. En 2024, l'OGBL sort renforcée des élections sociales dans le Gardiennage et chez Brinks, et les choses commencent à s'améliorer. J'écrivais alors, nous luttons contre les HP, qui ne sont, pour nous, que des astreintes déguisées. En attendant de pouvoir complètement les faire disparaître, nous avons tenté de les limiter. Et à force d'argumenter et de parlementer, nous sommes en mesure de dire que nous avons enfin été entendus. Dès lors, le recours aux HP s'est réduit. Nous ne pouvons que nous en féliciter, mais nous ne serons totalement satisfaits que lorsque ce système infernal sera complètement abandonné. Malgré ces améliorations, la plupart des délégué.es ne croient toujours pas en notre combat pour la suppression des HP. Enfin, le 29/01/2026, nous signons le renouvellement de notre CCT actant plusieurs améliorations majeures, dont la suppression des astreintes non rémunérées, comme les HP, à partir du 01/01/2027. Malgré cela, lors de la réunion de délégation du 13/02/2026, les discussions autour de cet accord, et notamment de la question des HP, ont fait apparaître d'importantes divergences au sein de la délégation. La position que j'avais défendue s'est alors retrouvée largement minoritaire, plusieurs délégué.es estimant que les HP continueraient malgré les avancées obtenues et exprimant leurs doutes quant aux résultats de l'accord. Pour conclure, le 02/07/2026, la direction nous annonce la fin définitive des HP, avec effet immédiat.



Frédéric Pussé
Délégué OGBL
chez Brink's Security

A VOS AGENDAS 2027 !

Notre prochain midi du Gardiennage 2026 et nos permanences spéciales Gardiennage 2027 !

Une dernière date est encore prévue cette année : le 4 décembre 2026. Pour cette édition de fin d'année, nous vous réservons un accueil spécial, alors bloquez déjà la date dans vos agendas ! Et parce que nous souhaitons rester au plus près des besoins des salariés du secteur, plusieurs journées de permanence sont d'ores et déjà programmées pour 2027. Lors de ces journées, le personnel du secteur pourra venir nous rencontrer de 9h00 à 17h00 dans les locaux de l'OGBL à Luxembourg.

Permanences 2027 de l'équipe OGBL Gardiennage :

📍 OGBL – 5e étage, 31 rue du Fort Neipperg, L-2230 Luxembourg



Une question sur vos conditions de travail, votre salaire, vos horaires, votre convention collective ou vos droits ? N'hésitez pas à venir nous rencontrer. Ces permanences sont faites pour vous ! Vous avez besoin d'une réponse rapide ? Contactez-nous par email : info@ogbl.lu

NOS DERNIÈRES ACTIVITÉS SYNDICALES

16 juin : première rencontre des Midis du Gardiennage



La première édition des Midis du Gardiennage a été l'occasion de se réunir autour de plusieurs sujets qui touchent directement aux conditions de travail du secteur. Droit à la déconnexion, pause veillante, harcèlement moral, augmentation du salaire social minimum ou encore travail par fortes chaleurs : les échanges ont été nombreux et constructifs. Avec ces rendez-vous, l'OGBL souhaite créer un espace régulier d'information, de discussion et de proximité avec les salariés du gardiennage, afin d'aborder concrètement les réalités rencontrées sur le terrain.

2 juillet : direction syndicale avant la période estivale du Syndicat Services & Energie



Retour sur la dernière réunion de la direction syndicale du Syndicat Services et Énergie le 2 juillet avant la pause estivale. Au programme : échanges sur l'actualité politique et syndicale, retour sur les actions de l'Union des syndicats et l'accord tripartite, ainsi qu'un état des lieux des dossiers en cours dans les entreprises et de l'évolution de nos membres. Nous avons également accueilli Daniel Marques, secrétaire central adjoint au Secrétariat social, pour une présentation consacrée aux pensions et aux préretraites. La réunion s'est terminée autour d'un repas convivial entre les membres de la direction syndicale.

NOS DERNIÈRES ACTIVITÉS SYNDICALES

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



L'OGBL a rencontré le 2 septembre un représentant du ministère de la Justice afin de clarifier plusieurs points importants liés à la nouvelle réforme du secteur du gardiennage. Cette réforme apporte plusieurs changements et clarifications pour les salariés et les entreprises du secteur.

22 septembre : Midi du Gardiennage, deuxième rencontre !



Ce 22 septembre, nous avons tenu une deuxième rencontre des Midis du gardiennage, un moment privilégié pour informer, échanger et répondre aux questions des collègues du secteur. Et on se donne déjà rendez-vous pour le prochain Midi du gardiennage, le 4 décembre 2026 !

→ **Retrouvez toutes nos actions aussi sur les réseaux sociaux sur Facebook et Instagram !**