

Améliorations négociées pour le personnel de l'Université du Luxembourg

L'Université du Luxembourg et l'OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel, ont signé le 1^{er} avril 2026, le renouvellement de convention collective de travail pour les plus de 2 800 salariés de l'Université. La nouvelle convention collective est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026 pour une période de trois ans, donc jusqu'au 31 décembre 2028.

Les principales modifications apportées à la convention collective concernent les éléments suivants :

Rémunération

- Augmentation salariale générale de 2% pour le personnel (hors doctorants et post-doctorants), appliquée en 2 fois : au 1^{er} janvier 2026 (avec effet rétroactif) et au 1^{er} janvier 2027
- Augmentation spécifique pour les doctorants de 7%, appliquée en 2 fois : au 1^{er} janvier 2026 (avec effet rétroactif) et au 1^{er} janvier 2027
- Prime de 1 000 euros pour les post-doctorants, versée en 2 fois : le mois suivant la signature de la convention collective et au 1^{er} janvier 2027
- Modification de la distribution mensuelle des chèques-repas

Temps de travail

- Restructuration des articles concernant l'organisation du temps de travail pour permettre une meilleure lisibilité
- Adaptations au niveau des possibilités de réduire le temps de travail pour les parents d'enfants en bas âge et concernant la compatibilité entre garde d'enfants et travail de recherche
- Mise en place conjointe d'une charte de déconnexion
- Horaire mobile : augmentation du report possible d'un solde négatif à un maximum de -40 heures

Congés

- Ajout d'un tableau listant les différents congés légaux et conventionnels qui peuvent être pris par le salarié ; adaptation aux nouvelles dispositions légales
- Rachat de jours de congés supplémentaires : possibilité d'acheter 10 jours de congé supplémentaires aux 32 à 36 jours légaux et conventionnels, au lieu de 5 jours

Astreintes

- Revalorisation du montant de l'indemnité à 35 euros (indice 100) et mise à jour de la procédure d'astreinte

Harcèlement, violence et discrimination au travail

- Révision complète de l'article de la convention collective, renommé « Respect et comportement au travail » avec introduction d'une démarche informelle comme mode de résolution et mise à jour des définitions

Sanctions disciplinaires

- Modification des sanctions applicables et réduction du délai de l'effet des sanctions

Les partenaires ont par ailleurs convenu de mettre en place un groupe de travail focalisé sur la pension et la préretraite.

A noter enfin que les négociations se sont déroulées dans un climat constructif.

Communiqué par le syndicat Education et Sciences de l'OGBL, le 9 avril 2026