



Secteur public : les inégalités salariales doivent enfin cesser

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

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

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

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

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

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

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

- une seule et unique valeur du point indiciaire (« *héije* ») pour l'ensemble du secteur public,
- la fin immédiate de toute distinction salariale entre salariés selon leur employeur public.

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

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

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

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

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

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

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

L'OGBL et le LCGB exigent ainsi :

- la reconnaissance intégrale (100%) de l'expérience professionnelle pour toutes et tous,
- l'égalité de traitement, indépendamment de la date d'entrée en service ou de l'employeur public.

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

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

*Communiqué par l'OGBL et le LCGB,
le 6 février 2026*