

Charte de coopération et de qualité du service public
entre
la Ville de Dudelange,
et
l'OGBL - Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg

Préambule

La Ville de Dudelange et le Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), s'engageant dans la présente charte de coopération et de qualité du service public, manifestent leur volonté partagée de favoriser un dialogue social constructif, d'assurer la reconnaissance du travail accompli par l'ensemble des salarié-es, fonctionnaires, employé-es, ci-après dénommé-es « agent-es communaux-ales » et de cultiver un environnement de travail harmonieux, fondé sur le respect mutuel, la transparence et l'égalité pour chacun-e.

Cette charte formalise les engagements réciproques des deux parties afin de renforcer la coopération, d'améliorer les conditions de travail et de contribuer au bon fonctionnement du service public local.

Dans ce cadre, comme dans le passé, la Ville continue à favoriser activement la mise en place d'initiatives visant à promouvoir le bien-être au travail, à prévenir les risques psychosociaux et à encourager un environnement professionnel sain et épanouissant, notamment par l'application effective du respect au droit à la déconnexion des agents, dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Article 1^{er} – Principes fondamentaux

Les signataires s'engagent à

- collaborer afin de garantir de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des agent-es communaux-ales, dans le but d'assurer le bon fonctionnement des services communaux et de contribuer à leur amélioration continue ;
- promouvoir le respect mutuel, la reconnaissance du travail accompli et l'égalité des chances entre tous-tes les agent-es communaux-ales, quel que soit leur statut, fonction ou ancienneté ;
- favoriser un dialogue social régulier entre l'autorité communale et les représentant-es du personnel.

Article 2 – Reconnaissance du rôle des délégations du personnel en place

Il revient aux délégué-es du personnel, dans la défense des intérêts des agent-es communaux-ales et dans la promotion d'un climat social constructif, un rôle essentiel.

Les partenaires reconnaissent conjointement l'importance de

- faciliter l'exercice du mandat des délégué-es du personnel en leur apportant un soutien effectif au quotidien, notamment par la mise à disposition des moyens nécessaires (temps, locaux, information) ;
- associer pleinement la délégation aux concertations portant sur les conditions de travail, la santé, la sécurité, le bien-être et l'organisation des services ;

- reconnaître le droit d’initiative de la délégation du personnel sur toute question relevant de ses attributions légales ;
- garantir que la délégation du personnel puisse exercer ses missions en toute indépendance, conformément aux dispositions du Code du travail luxembourgeois et aux statuts des fonctionnaires et employé·es communaux·ales.

Article 3 – Règlement d’ordre intérieur

Les parties s’engagent à adopter et mettre en œuvre un règlement d’ordre intérieur (ROI) pour la Ville de Dudelange, basé sur le règlement de fonctionnement des administrations locales, élaboré en concertation avec le ministère des Affaires intérieures, le SYVICOL et les délégations du personnel.

Ce ROI, norme interne à valeur réglementaire, fixe les règles régissant l’organisation et le fonctionnement internes de l’administration communale de la Ville de Dudelange. Il a pour objectif de garantir :

- une application uniforme, cohérente et équitable des règles dans l’ensemble de l’administration communale de Dudelange ;
- le respect des procédures prévues, notamment en matière de droit du travail, de santé et de sécurité au travail, ainsi que de gestion du personnel communal, ceci en concordance avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- la transparence des règles applicables aux agent·es communaux·ales, afin de leur permettre de comprendre clairement leurs droits, leurs obligations et les conséquences des décisions prises ;
- la promotion d’un environnement de travail garantissant la santé, la sécurité et le bien-être des agent·es communaux·ales ;
- la prévention de toute forme de harcèlement sur le lieu de travail ;
- les clarifications nécessaires pour préciser l’interprétation et l’application des dispositions internes.

Article 4 – Respect du droit à la déconnexion

Les parties reconnaissent l’importance de garantir le respect des temps de repos, de congé et de la vie privée des agent·es communaux·ales. À cette fin, elles s’engagent à élaborer, adopter et mettre en œuvre une procédure interne relative au droit à la déconnexion, destinée à encadrer de manière générale l’utilisation des outils numériques professionnels, à prévenir les risques liés à l’hyperconnexion et à favoriser un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. Cette procédure est élaborée en codécision avec les délégations du personnel.

Article 5 – Communication et diffusion

Les signataires s’engagent à diffuser la présente charte auprès de l’ensemble des agent·es communaux·ales, et à en assurer sa compréhension.

Article 6 – Durée et révision

La présente charte est conclue pour une durée de 5 ans, renouvelable par reconduction tacite.

Elle peut être révisée à tout moment d'un commun accord, à la demande de l'une des parties.

Fait à Dudelange, le 12 février 2026.

Pour la **Ville de Dudelange**, le collège des bourgmestre et échevin-es,

Dan Biancalana
bourgmestre

Loris Spina
échevin

Josiane Di Bartolomeo-Ries
échevine

René Manderscheid
échevin

Claudia Dall'Agnol
échevine

Pour le **Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL)**,

Nora Back
présidente de l'OGBL

Alain Rolling
secrétaire central, syndicat Service Public

Pascal Poull
*vice-président du syndicat Service Public
président de la délégation des
fonctionnaires et employé-es
communaux-ales*

Christiane Kauffmann
*membre du syndicat Service Public
présidente de la délégation des
salarié-es communaux-ales*