

# 60<sup>e</sup> Congrès National du LCGB

## Rapport d'activités



### Aujourd'hui, c'est demain !

#LCGB #digital  
#social #innovateur  
#prêtpourle21siècle



14 mars 2020



**Rapport d'activités**  
**2014-2020**

**LCGB**

11, rue du Commerce  
BP 1208  
L-1012 Luxembourg

**LCGB INFO-CENTER**

☎ 49 94 24 222  
✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**

# SOMMAIRE

Préface du Président national du LCGB, Patrick DURY	4	<b>6 - Le travail assidu du LCGB sur le terrain</b>	<b>107</b>
<b>1 - Le LCGB, un syndicat fort pour demain</b>	<b>5</b>	LCGB-INDUSID	<b>108</b>
Le LCGB, un syndicat fort pour demain	<b>6</b>	LCGB-Construction et Artisanat	<b>120</b>
L'engagement du LCGB pour demain	<b>7</b>	LCGB-SESF	<b>126</b>
Le LCGB s'engage pour un aménagement humain du travail 4.0	<b>9</b>	LCGB-Services et Commerce	<b>135</b>
Organisation syndicale		LCGB-ASG	<b>143</b>
• Structures syndicales	<b>12</b>	<i>Association des Salariés du Secteur des Garages</i>	
• Le cadre dirigeant	<b>14</b>	LCGB-CNSG	<b>145</b>
		<i>Comité National de la Sécurité et du Gardiennage</i>	
<b>2 - Les bases pour demain : Elections sociales 2019</b>	<b>15</b>	LCGB-Nettoyage de bâtiments	<b>148</b>
		LCGB-Transport	<b>151</b>
<b>3 - La fête du 1<sup>er</sup> mai du LCGB : Hier, aujourd'hui et demain</b>	<b>49</b>	LCGB-ACAP, LCGB-SEA, LCGB-Binnenschifffahrt	
		LCGB-Secteur Public	<b>161</b>
<b>4 - Le LCGB, un acteur impératif au niveau national</b>	<b>59</b>	LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif	<b>168</b>
Apprentissage tout au long de la vie	<b>60</b>	LCGB-Ecoles Privées	<b>175</b>
Sauvegarde des existences	<b>63</b>	<b>7 - Le LCGB, proche de ses membres</b>	<b>179</b>
Aménagement du temps de travail	<b>66</b>	Circonscriptions et sections locales	<b>180</b>
Protection légale contre le risque de maladie	<b>71</b>	Département frontaliers	<b>183</b>
Sécurité sociale	<b>78</b>	• Frontaliers belges LCGB-CSC	
Politique familiale	<b>86</b>	• Frontaliers français	
Pouvoir d'achat	<b>93</b>	• Frontaliers allemands	
Présidence du Conseil économique et social (CES)	<b>98</b>	Structures particulières	<b>187</b>
Stratégie nationale « Vision zéro », Charte Emploi & Handicap	<b>100</b>	• Commission LCGB-Rentiers	
		• Section portugaise	
<b>5 - Le LCGB, le garant d'une politique contractuelle juste et équitable</b>	<b>101</b>	• LCGB-Femmes	
		• LCGB-LCGJ	
		• Commission vie sociale	
		<b>8 - Le LCGB, à l'aide des salariés demain</b>	<b>197</b>
		Rapport d'activité du LCGB INFO-CENTER	

## Aux délégués du 60<sup>e</sup> Congrès National du LCGB

Chères Collègues, Chers Collègues,

Je vous prie de trouver sur les pages suivantes le rapport d'activités de notre organisation syndicale depuis le dernier congrès national de novembre 2014. Vous verrez que l'engagement de tous les délégués, militants et membres de notre organisation syndicale n'a pas été en vain.

Tout au contraire, la période mandataire de 2014 à 2020 représente un nouveau départ pour le LCGB, dont le travail, l'image et l'action ont changé de façon fondamentale. Si la période mandataire précédente de 2009 à 2014 peut aujourd'hui être qualifiée comme période marquée par la consolidation financière et structurelle du LCGB, les 5 dernières années nous ont permis de construire sur des bases solides.

Nous avons ainsi réussi de proposer de nouveaux services et prestations à nos membres et d'ouvrir de nouveaux bureaux de consultation INFO-CENTER à Esch/Alzette et Differdange.

Nous avons complètement revu notre travail syndical sur le terrain et nous sommes donc capables de proposer aujourd'hui aux salariés un encadrement au cœur des entreprises complémentaire à notre offre de services et de prestations.

Le LCGB est ainsi devenu une organisation syndicale basée sur son service, sa proximité et sa réactivité.

Notre engagement syndical s'est axé autour des intérêts des salariés du secteur privé de notre économie. Nos revendications sont dictées par les besoins de ces salariés, que ce soit au niveau de leur pouvoir d'achat ou du maintien de leurs existences et de celles de leurs familles et tendent vers une société basée sur la justice sociale et une égalité de traitement pour tous les salariés indépendamment de leur origine ou de leur lieu de résidence.

Le LCGB a su mener ses actions syndicales basées sur la stricte défense des intérêts de ses membres et des salariés de ce pays. Que ce soit pour dénoncer des revendications patronales inacceptables au moment du renouvellement de différentes conventions collectives, pour défendre les principes démocratiques élémentaires lors de la réforme du dialogue social au sein des

entreprises, pour la protection des salariés en maladie de longue durée, pour une réforme de l'assurance dépendance digne de ce nom ou bien pour protéger notre modèle tripartite contre les attaques inadmissibles et insensées du patronat.

Notre travail, notre engagement, notre conviction et notre action ont souvent permis de trouver des solutions, de dégager les pistes indispensables pour améliorer les conditions de travail et de vie de tous les salariés et de leurs familles.

Je me permets de citer ici le report de la limite des 52 semaines de maladie à 78 semaines. Sans l'engagement du LCGB, aucune amélioration n'aurait pu être possible et ceci indépendamment du fait que l'existence d'une telle limite est une véritable honte pour les responsables politiques à tous les niveaux.

En ce qui concerne le volet des conventions collectives, je me permets de soulever trois instances particulières :

- la convention collective du secteur des autobus privés, qui a seulement pu être débloquée par un engagement sans faille du LCGB à la table de négociation et au Ministère de la Mobilité et des Travaux publics. L'engagement du Ministre compétent en faveur des chauffeurs doit en outre être particulièrement reconnu à sa juste valeur ;
- la convention collective pour les salariés de la sidérurgie, dont le récent renouvellement ne peut pas cacher l'amertume des pertes substantielles signées par notre adversaire au détriment des salariés, une signature que nous avons donc refusée à juste titre ;
- la convention collective pour les salariés de Cargolux, dont le renouvellement récent a permis de rééquilibrer les pertes substantielles pour les pilotes introduites avec le contrat antérieurs.

Le LCGB s'est également engagé au cours des cinq dernières années pour une société plus démocratique et plus inclusive avec l'introduction d'un droit de vote pour tous les résidents de ce pays. Le LCGB a continué d'œuvrer dans le sens d'une Europe plus forte et plus unifiée. Pour le



**Patrick Dury**

Président national du LCGB

LCGB, le développement de l'Union européenne est la condition indispensable pour la prospérité et la paix de notre continent.

Chères, chers collègues,

Notre travail a été couronné de succès. L'évolution des membres du LCGB au cours des dernières années a été extraordinaire. Les chiffres records des trois dernières années ont permis d'atteindre aujourd'hui plus de 43.000 membres (même si le rapport d'activité clôture avec l'année 2019).

Le résultat obtenu lors des élections sociales doit être qualifié comme historique, notre représentation au sein de la Chambre des Salariés avec 18 mandats et 31,83 % des voix ainsi que le nombre important de majorités obtenues au sein des différentes entreprises et secteurs sont la preuve d'une organisation syndicale forte, indépendante et convaincue dans sa démarche.

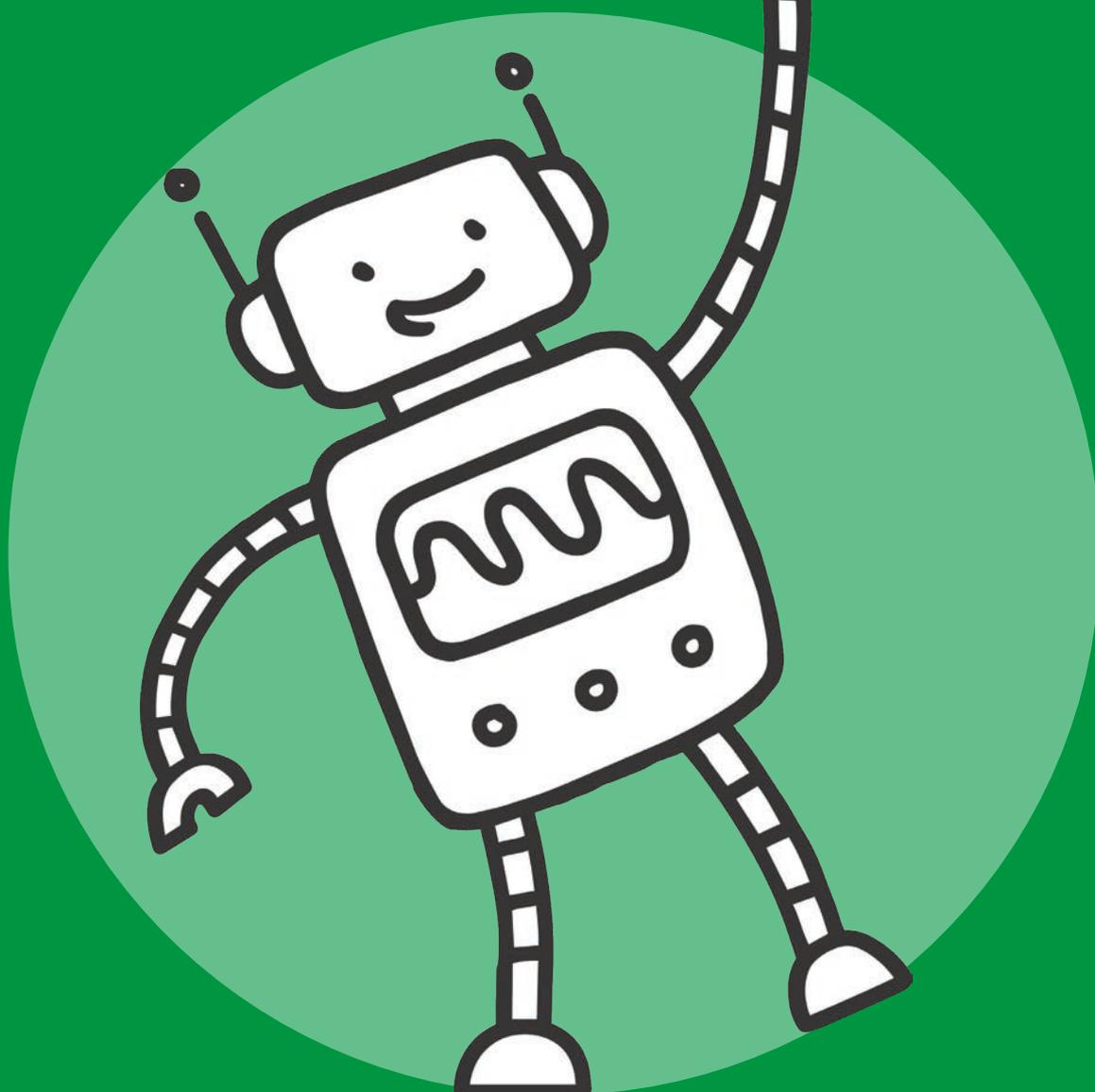
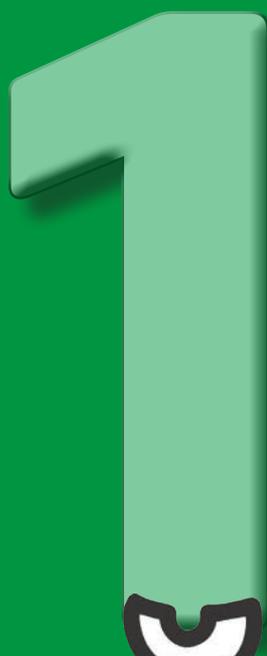
Permettez-moi de remercier ici encore une fois vivement tous nos membres, militants, candidats et délégués pour leur engagement sans faille au cours de ces dernières années. Ensemble nous avons bougé les choses dans le bon sens.

Je vous souhaite à tous et à toutes de passer un excellent congrès national.

**Vive le LCGB !**

# Le LCGB, un syndicat fort pour demain

1. Le LCGB, un syndicat fort pour demain
2. L'engagement du LCGB pour demain
3. Le LCGB s'engage pour un aménagement humain du travail 4.0
4. Organisation syndicale
  - Structures syndicales
  - Le cadre dirigeant



# Le LCGB, un syndicat fort pour demain !

Depuis maintenant plus d'une décennie, le LCGB a connu un véritable renouveau. L'évolution des membres et les résultats des élections sociales de mars 2019 sont les preuves tangibles du succès des efforts entamés par l'ensemble de l'organisation, du personnel aux délégués, membres et militants actifs sur le terrain.

L'imprévisibilité croissante des rythmes conjoncturelles, la digitalisation progressive et les changements structurels ou sociétaux imposent une recherche permanente de solutions aux aspirations et besoins des membres et donc finalement de tous les salariés, étudiants et rentiers du Luxembourg et au-delà des frontières. Voilà pourquoi le LCGB adapte et améliore continuellement ses services et prestations afin de pouvoir répondre aux besoins réels de ses membres et leur offrir de l'aide dans un environnement au rythme effréné. Dans ce contexte, le LCGB a entre autres élargi ses efforts au niveau de l'assistance juridique gratuite, des conseils pour la déclaration d'impôts ainsi que le soutien pour toute démarche administrative relative à la vie privée.

Le LCGB a en outre investi dans de nouveaux services tels que le développement professionnel (bilan de compétences, simulations d'entretien d'embauche, etc.) et offre désormais une assistance juridique spécifique pour les chauffeurs professionnels, pour les salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, pour les salariés titulaires de brevets de la navigation fluviale, les agents de sécurité ainsi que les professions de santé.

Le succès de ces investissements se traduit par une progression accrue des affiliations ainsi qu'un nombre accru de fréquenta-

tions des LCGB INFO-CENTERS avec plus d'une centaine de salariés en moyenne chaque semaine, dont environ 40 % sont mêmes pas des membres LCGB. Les INFO-CENTERS, avec un personnel motivé et soucieux de répondre aux questions et attentes légitimes de salariés, se trouvent également en voie de modernisation, dont les récentes ouvertures de nouveaux bureaux Themis à Esch-sur-Alzette et à Differdange ou bien les développements informatiques pour faciliter les démarches et procédures font preuves.

A travers ces dernières années, les entités et structures du LCGB, les fédérations professionnelles, les structures particulières, les circonscriptions et les sections locales, ainsi que les mutuelles ont été réorientés afin de garantir leur plein épanouissement dans une société en mutation permanente.

A côté de ce renouveau des structures, le LCGB a également constitué une nouvelle équipe de secrétaires syndicaux, dynamique et fortement motivée. Encadrée par le secrétaire général, Francis LOMEL, cette équipe est la base du renouveau du travail du LCGB sur le terrain, marqué par un engagement fort au cœur des entreprises. Le LCGB a ainsi pu multiplier ses démarches et n'a pas manqué d'organiser des actions et manifestations pour défendre sans équivoque et sans failles les intérêts des salariés et rentiers du Grand-Duché.



## L'engagement du LCGB pour demain

Le LCGB est aujourd'hui la seule force syndicale, qui œuvre dans l'intérêt de l'ensemble des salariés du secteur privé. Le LCGB a ainsi défini et accentué son programme d'action syndical pour les années à venir. Le défi est de combiner les sujets classiques (pouvoir d'achat, sécurité sociale, protection des salariés) avec les nouveaux défis (digitalisation, mobilité, changement économique et sociétal), dont les répercussions auront une influence accrue sur les salariés du secteur privé.

**A l'occasion des élections sociales de 2019, le LCGB a ainsi formulé 5 engagements concrets, qu'il donne à l'ensemble des salariés et rentiers, qui constituent la base du projet de programme d'actions préparé pour le 60<sup>e</sup> Congrès national.**

1

Le LCGB revendique le renforcement du pouvoir d'achat par :

- le maintien de l'indexation des salaires et pensions ;
- une négociation collective orientée vers de meilleures conditions salariales ;
- l'ajustement régulier du salaire social minimum et des pensions ;
- une politique fiscale en faveur des bas et moyen salaires.

2

Le LCGB s'engage pour une nouvelle organisation du temps de travail marquée par :

- une flexibilité plus accrue en faveur du salarié ;
- la cogestion de la planification du temps de travail entre employeurs et délégations du personnel ;
- un véritable droit au temps partiel ;
- le développement de systèmes à horaires mobiles ;
- l'introduction d'un système de compte épargne-temps équivalent au moins à celui en vigueur pour la fonction publique ;
- la possibilité d'un départ progressif en retraite.

3

Le LCGB est aujourd'hui la seule organisation syndicale à revendiquer la sauvegarde des existences des salariés et de leurs familles par :

- des modèles alternatifs au chômage tels que la gestion des sureffectifs par une structure similaire à la Cellule de Reclassement (CDR) et des travaux d'utilité publique ;
- une amélioration du reclassement professionnel ;
- une meilleure protection du salarié malade ;
- la suppression de la limite légale des 52 resp. 78 semaines de maladie.

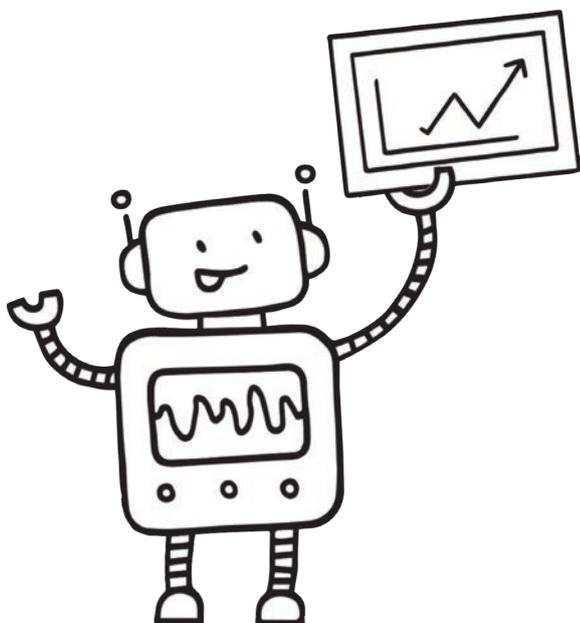
Le LCGB caractérise cette dernière disposition légale, qui met directement en cause l'existence des salariés malades, comme véritable honte pour notre pays. Le LCGB est le seul syndicat à fustiger cette guillotine sociale, qui doit être remplacée par le principe qu'un salarié dispose « du droit » d'être malade jusqu'à une possible reprise du travail respectivement jusqu'au moment d'une attribution d'une rente d'invalidité.

4

Le LCGB revendique une égalité de traitement entre le secteur privé et la fonction publique. La discrimination des salariés du secteur privé, qui créent chaque jour par leur travail la richesse économique de notre pays, est inadmissible et inacceptable. Que ce soit p.ex. au niveau de la protection en cas de maladie ou du compte épargne-temps, toute inégalité de traitement devra cesser.

5

Le LCGB s'engagera au cours des prochaines années fortement en ce qui concerne la digitalisation. La digitalisation entraînera une forte mutation non seulement de notre monde du travail mais également de notre société dans son ensemble, qui risque de voir apparaître une véritable cassure digitale. Dans ce domaine et d'une importance capitale pour les salariés, le LCGB a développé le « DIGGI PACK », un programme d'action spécifique, repris à la page 9.



# L'engagement du LCGB pour demain

## Renforcement du pouvoir d'achat

- Meilleures conditions salariales au sein des conventions collectives
- Maintien de l'indexation des salaires et pensions
- Politique fiscale en faveur des bas salaires



## Digitalisation

- Protection de la vie privée du salarié et droit à la déconnexion
- Adaptation du droit du travail aux nouvelles technologies
- Droit à la formation continue face à la digitalisation

## Organisation du temps de travail

- Flexibilité en faveur du salarié
- Droit au temps partiel
- Horaires mobiles
- Compte épargne temps
- Départ progressif en retraite



## Sauvegarde des existences

- Lutte contre le chômage par des modèles alternatifs (gestion sureffectif, CDR, travaux d'utilité publique)
- Meilleure protection du salarié malade par
  - une amélioration du reclassement professionnel
  - la suppression du principe des 78 semaines de maladie

## Equité entre secteur privé et public



## Le LCGB s'engage pour un aménagement humain du travail 4.0

Pour le LCGB, la digitalisation et ses conséquences ne sont ni un nouveau phénomène, ni une surprise. L'économie et le monde du travail sont fondamentalement marqués par les changements technologiques et structurels. Pour renforcer les droits des salariés face à la digitalisation, le LCGB a ainsi élaboré son programme d'action « DIGGI PACK ».

### 1 Nouveau Ministère de la digitalisation : garantir l'égalité des chances

Mise en place d'un plan d'action national « digitalisation », ciblé sur l'information, la communication la formation et la mise à disposition des moyens nécessaires afin de garantir que certaines populations (personnes âgées, personnes ayant un handicap, personnes n'ayant pas les compétences requises ou personnes à ressources financières limitées) ne deviennent pas victimes

d'une cassure digitale dans le cadre de la numérisation des démarches administratives publiques (p.ex. dématérialisation dans le domaine de la sécurité sociale) et privées (p.ex. opérations bancaires) ainsi que de la digitalisation de notre monde du travail et de la société en général.

### 2 Le salarié et la digitalisation : besoins & défis

#### Nouvelles technologies et droit du travail

- Définition des nouvelles formes de travail au sein du Code du travail : p.ex. télétravail ou travail par le biais de plateformes digitales. Mise en place d'un cadre légal précis pour éviter une multiplication de faux-indépendants (phénomène Uber).
- Développement de nouvelles formes de financement de la sécurité sociale avec garanties d'accès pour de nouvelles formes d'emploi. Une partie de la TVA sur les produits et services digitaux pourraient ainsi contribuer au financement de la sécurité sociale.
- Obligation de l'employeur de mettre à disposition les moyens techniques nécessaires pour l'exercice d'un travail (p.ex. bureau au domicile, ordinateur portable, GSM si le salarié doit être joignable).
- Clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (p.ex. véhicules autonomes).

#### Protection de la vie privée

- Interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en-dehors de leur lieu de travail respectivement temps de travail.
- Cadre légal concernant le stockage et l'utilisation des données digitales (p.ex. géolocalisation, listes téléphoniques).
- Vidéosurveillance : Retour au système de l'autorisation préalable de la CNPD pour tout enregistrement à des fins de surveillance au travail. Traitement et durée de conservation maximale de ces données à fixer par l'autorisation de la CNPD.

#### Droit à la déconnexion professionnelle

Définition de limites légales à l'utilisation des nouveaux outils de communication avec négociation des modalités pratiques au sein des entreprises (p.ex. mise en veille des serveurs des e-mails en-dehors des heures de travail).

#### Aménagement du lieu du travail, de la santé et du bien-être du salarié à l'ère digitale

La digitalisation aura sans nul doute également un impact majeur sur les emplois existants. Multitudes d'écrans différents, téléphones mobiles et assistants personnels digitaux risqueront d'affecter l'environnement du salarié et son lieu de travail, qui ne se trouvera peut-être plus dans un bureau individuel mais dans un « open space », en itinérance dans des espaces « co-working » ou au domicile du salarié. De ce fait, il est primordial de prévoir :

- Une analyse ergonomique du travail avec obligation d'un aménagement ergonomique de chaque poste et lieu de travail.
- Le développement d'outils permettant de mesurer la charge de travail (à ne pas confondre avec temps de travail) du salarié.
- Une évaluation des risques de stress et introduction de mesures préventives.
- La formation spécifique des responsables du personnel au sein des domaines précitées.
- La mise en place d'un cadre légal de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux.
- Un droit de contrôle du médecin du travail sur la réalisation et le suivi de ses recommandations dans le cadre de l'aménagement des postes et lieu de travail et du reclassement professionnel.

#### Mobilité durable

- Mesures d'incitation à l'utilisation des transports en commun.
- Concept performant de mobilité transfrontalière.

### 3

## Formation continue : un droit véritable du salarié face à la digitalisation

### Formation continue

- Droit d'accès pour chaque salarié avec l'obligation pour l'employeur de convertir 10 % du temps de travail annuel en formation continue.
- Financement d'une période sabbatique pour effectuer une formation de requalification ou de reconversion.
- Adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation avec un soutien financier étatique plus important (formations sur le tas dans les entreprises).
- Renforcement de la formation continue par le développement, la structuration et la centralisation de l'offre.

### Reconnaissance des formations et qualifications

Promotion de la conclusion d'accords pour une reconnaissance automatique maximale de diplômes, de qualifications et d'ancienneté.

### Lutte contre l'illettrisme numérique

Plus de formations visant à lutter contre l'illettrisme numérique (doit faire partie intégrante de l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de leur capacité de maintenir cet emploi).

L'illettrisme numérique est une difficulté, qui peut se traduire autant par la manipulation des nouveaux outils que par une incapacité à accéder aux contenus de l'information numérique et à les comprendre.

### 4

## Adaptation du temps de travail à la digitalisation

### Organisation du temps de travail

- Droit au temps partiel et au retour au temps plein à inscrire dans le Code du Travail pour tout salarié travaillant dans des entreprises de min. 50 salariés sans restriction. Pour les autres salariés, le droit au temps partiel sera uniquement applicable en cas de garde d'enfants ou de soins d'un membre de famille.
- Introduction d'un droit pour chaque salarié de bénéficier d'un compte épargne-temps afin de donner une plus grande flexibilité à la planification de leur vie active, de leur formation et une meilleure conciliation entre besoins personnels et vie active tout au long de leur carrière professionnelle.
- Horaire mobile : application généralisée et développement de nouvelles formes pour une mise en œuvre pratique (conciliation vie familiale et professionnelle, désengorgement du trafic, etc.).
- Nouveaux modèles de réduction du temps de travail tenant compte des besoins et aspirations des salariés.

- Garanties pour une comptabilisation correcte du temps de travail et encadrement plus poussé des nouveaux modèles d'organisation du travail et des horaires « atypiques », notamment pour protéger la santé des salariés concernés.
- Possibilité d'un choix entre plusieurs mesures compensatoires pour une flexibilisation de l'organisation du temps de travail (congé supplémentaire ou équivalent).

### Heures supplémentaires

Prise en considération des interventions urgentes et indispensables pour maintenir l'activité de l'entreprise, entraînant un dépassement du temps de travail journalier, comme heures supplémentaires (notions d'imprévisibilité ou de cas de force majeure sont inadmissibles dans ce contexte). Toute heure libre non-prise à la fin de la période de référence est à considérer comme heure supplémentaire et doit être rémunérée ou compensée selon le choix du salarié.

### 5

## Intensification de la cogestion des salariés à travers l'ère numérique

### Moyens de la délégation du personnel

- Obligation légale pour l'employeur de mettre à disposition les moyens nécessaires pour le bon accomplissement des tâches des représentants des salariés.
- Mise à disposition des moyens aux représentants des salariés proportionnellement aux résultats des élections.

### Vote électronique obligatoire

Sur simple demande des organisations syndicales ou de la délégation du personnel.

### Vote par correspondance

Révision des modalités du vote par correspondance afin d'étendre le délai de renvoi des bulletins de vote à au moins 4 semaines.

### Plus grande protection des représentants du personnel

Protection contre le licenciement et sécurisation de leurs carrières.

## 6 Sécurisation des parcours professionnels

### Sauvegarde des existences

- Garanties pour l'employabilité des salariés face aux évolutions technologiques.
- Pour les salariés (50+) qui n'arrivent pas à suivre l'évolution technologique dictée par la digitalisation ou dont l'emploi a été supprimé suite à la digitalisation et qui n'ont pas ou peu de perspectives d'emploi ou de reconversion professionnelle, affectation à un travail d'utilité publique.
- Création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans les différents secteurs économiques afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements par :
  - l'encadrement de la transition vers la digitalisation, notamment dans le domaine de la requalification et des formations y nécessaires ;
  - des formations continues visant à permettre des transferts d'un secteur à l'autre ;
  - des prêts temporaires de main-d'œuvre ou travaux d'utilité publique ;
- un placement dans une initiative pour l'emploi ;
- le renforcement de l'économie sociale et solidaire pour permettre de nouvelles formes de prises en charges non-limitées aux initiatives pour l'emploi.
- Obligation légale visant à garantir qu'en cas de changement d'attribution de soumissions, les sureffectifs en résultants devront être repris par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements.

### Handicap

- Orienter et former, dans la mesure du possible, les salariés handicapés dans le domaine des nouvelles technologies.
- Introduire des modalités de temps partiel/télétravail spécifiques pour salariés handicapés.

### Etudes & pension

Reconnaissance des années d'études comme années de cotisation au régime d'assurance pension.

## 7 Digitalisation du LCGB

L'organisation syndicale doit élaborer et explorer toutes les pistes possibles non seulement dans les relations avec les membres mais également au sein de son fonctionnement interne.

### Encadrement des délégués et des équipes d'entreprises

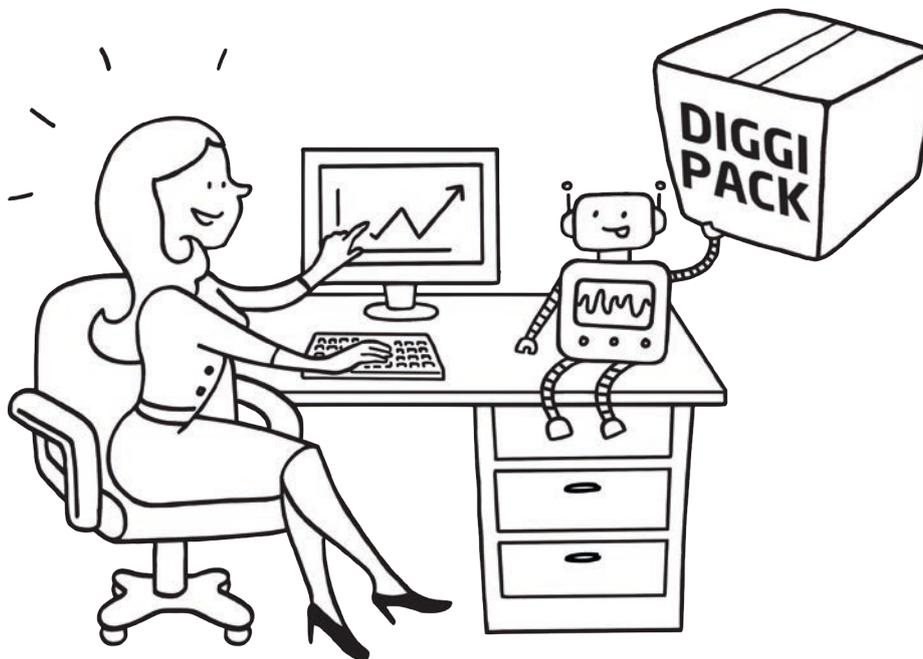
- Utilisation systématique de logiciels et applications permettant une communication en groupe ciblée et rapide.
- Help Desk digital pour les secrétaires syndicaux et les délégués afin d'optimiser le temps de réponse et le flux d'information pour les services aux membres en entreprises.

### Prestations et services

- Mise en place d'un Help Desk digital pour l'INFO-CENTER et la gestion membres.
- Adaptation des prestations et services à l'ère numérique.

### Adaptation du fonctionnement interne

- Digitalisation du courrier classique (invitations, communications, etc).
- Poursuite et développement des efforts en cours quant à la digitalisation de l'administration et des finances.



# Congrès National du LCGB

Commission de  
Surveillance

Conseil Syndical

Comité Central

Congrès / Assemblée Générale



LCGB-INDUSID



LCGB-Construction  
et Artisanat



LCGB-Transport



LCGB-Services  
et Commerce



LCGB-Nettoyage  
de Bâtiments



LCGB-ACAP (Association  
des Chauffeurs d'Autobus Privés)



LCGB-SEA (Aviation)



LCGB-Binnenschifffahrt  
(Navigation fluviale et maritime)



LCGB-CNSG (Comité National  
de la Sécurité et du Gardiennage)



LCGB-ASG (Association des  
Salariés du Secteur des Garages)



LCGB-SESF  
(Banques et Assurances)



LCGB-Santé, Soins  
et Socio-éducatif



LCGB-Secteur  
public



LCGB-Ecoles  
privées

Fédérations & Sections d'entreprises

Membres LCGB

# Congrès National du LCGB

Comité Central

Comité Exécutif

Comité de  
Coordination

Congrès / Assemblée Générale



Circonscriptions  
& Sections locales

- Centre-Est
- Nord
- Sud



Département  
Frontaliers

- Commission des frontaliers belges LCGB-CSC (CFB)
- Commission des frontaliers français (CFF)
- Commission des frontaliers allemands (DGK)



Structures  
Particulières

- Commission LCGB-Rentiers
- Section portugaise
- LCGB-Femmes
- LCGB-LCGJ
- Commission vie sociale

Circonscriptions, Sections locales,  
Structures Frontalières et Particulières

Membres LCGB



# Le cadre dirigeant du LCGB

## Comité de coordination du LCGB



**DURY**  
Patrick

Président national



**DI LETIZIA**  
Gabriel

Vice-président



**VAN HEMELRIJCK**  
Anne

Vice-présidente



**BORGES**  
Lita

Vice-présidente



**LOMEL**  
Francis

Secrétaire général



**KNEBELER**  
Christophe

Secrétaire général  
adjoint



**FORNIERI**  
Robert

Secrétaire général  
adjoint



**MENDES**  
Maria

Secrétaire générale  
adjointe



**BREUER**  
Carine

Secrétaire générale  
adjointe



**DE ARAUJO**  
Paul

Responsable formations



**CARLINO**  
Stéphanie

Responsable des  
finances du groupe



**CORREIA**  
Vanessa

Secrétaire syndicale  
politique sociale,  
relations internationales,  
européennes et  
grande-région



**MARTINS**  
Catia

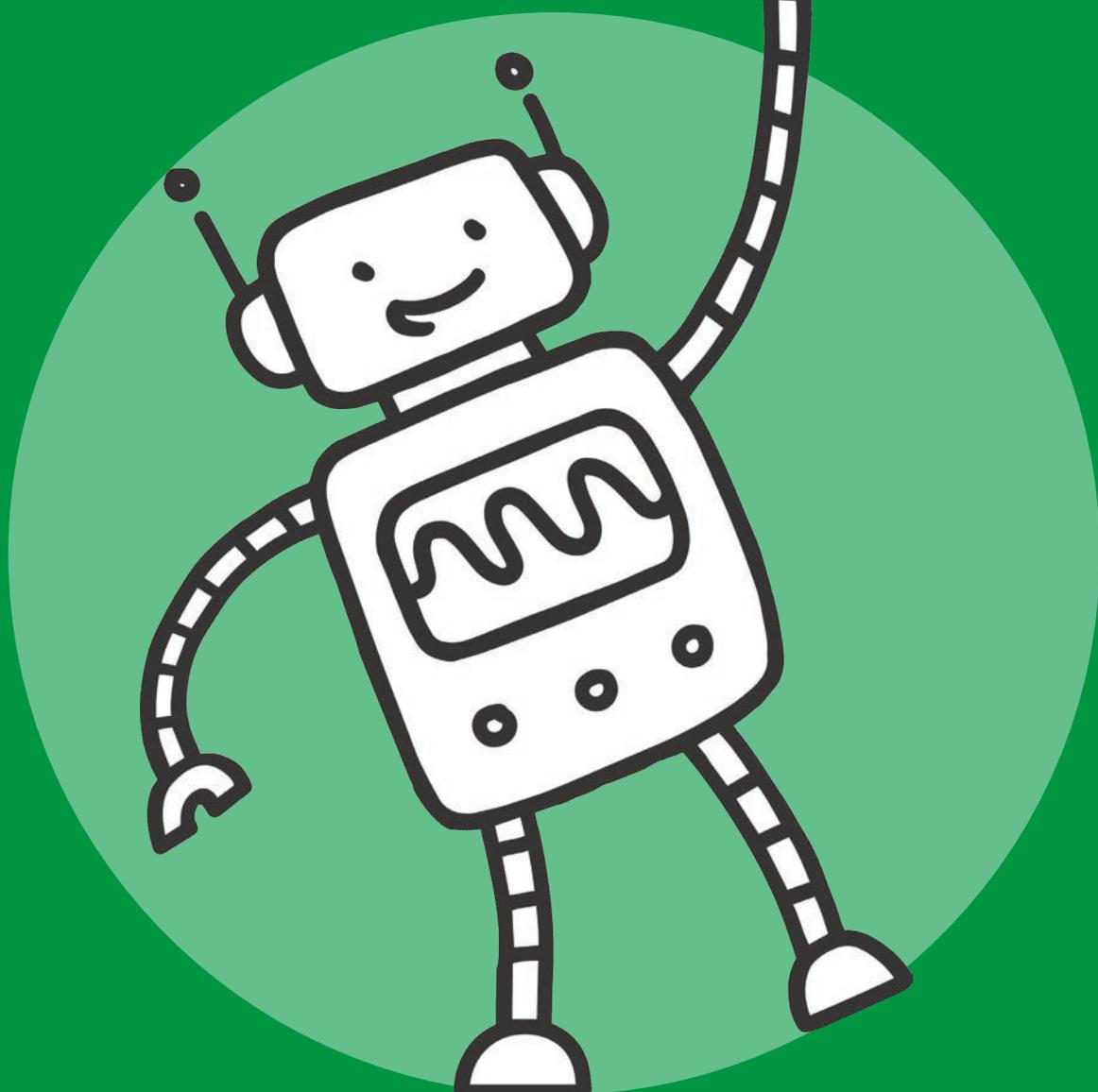
Assistante du  
Président national  
et responsable RH



**MULLER**  
Paul

Aumônier

**Les bases pour demain :  
Elections sociales 2019**



# Les bases pour demain : Elections sociales 2019

Depuis les dernières élections sociales de 2013, le LCGB a fortement évolué en tant que syndicat, que ce soit au niveau de son équipe dynamique ou de ses nouveaux services proches des besoins de ses membres et des salariés du Grand-Duché.

Encadrée par le secrétaire général, une nouvelle équipe de secrétaires syndicaux dynamique et fortement motivée est à la base du renouveau du travail du LCGB sur le terrain, marqué par un engagement fort au cœur des entreprises. Ce travail proche des préoccupations quotidiennes des salariés, fut accompagné par une adaptation et amélioration continue des prestations et services du LCGB.

En poursuivant et renforçant son engagement, le LCGB a, à travers les dernières années, continuellement multiplié ses démarches et n'a pas manqué à organiser des actions et des manifestations pour défendre sans équivoque et sans faille les intérêts des salariés au Luxembourg.

Face aux défis multiples et contemporains de la digitalisation et des évolutions technologiques, le LCGB a pourtant identifié le renforcement des droits des salariés accompagné d'une politique sociale humaine comme tâche primordiale pour les années à venir. C'est ainsi que le LCGB a développé la ligne directrice pour les dernières élections sociales intitulée « Aujourd'hui c'est Demain – Concevons ensemble le travail de demain ! » afin de faire face aux mutations permanentes du monde du travail.

Tout en sachant que l'homme n'est pas fait pour rester sur place et que le progrès fait partie du travail quotidien, le LCGB a repris le visuel d'un petit robot souriant afin de souligner que la digitalisation en soi ne menace pas l'emploi du salarié, mais qu'elle puisse, avec l'encadrement adéquat, devenir un support serviable tout en facilitant les tâches quotidiennes du monde du travail. Le petit robot, baptisé « Diggi » par la suite d'un concours parmi les membres du LCGB, a ainsi démontré, comment la digitalisation pourrait améliorer le travail de demain tout un étant accompagnée d'une conception humaine du travail 4.0.

Les préparations des élections sociales de mars 2019 étaient méticuleuses et avait démarrées bien avant 2017. En adoptant un programme d'action innovant ainsi qu'une résolution planificatrice, le conseil syndical du 14 octobre 2017 a marqué le lancement de la campagne électorale. Des événements électoraux, dont notamment des rassemblements, des journées de candidats ainsi que des réunions informatives se sont par conséquence succédés en temps opportun. Le point culminant fut marqué par une table ronde quant aux répercussions de la digitalisation sur notre monde du travail fin janvier 2019 avec entre autres François BAUSCH, Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, Michel WURTH, Président de la Chambre de Commerce et de l'UEL et Luc FRIEDEN, Président du Conseil d'Administration du groupe Saint-Paul et de la BIL.



## Octobre 2017

Lancement de la recherche de candidats pour les élections pour les délégations en entreprises.

## 14 octobre 2017

A l'occasion d'un conseil syndical, plus de 200 délégués du LCGB ont adopté le programme d'actions ainsi qu'une résolution intitulés : « Aujourd'hui c'est Demain – Concevons ensemble le travail et modèle social de demain ! ».



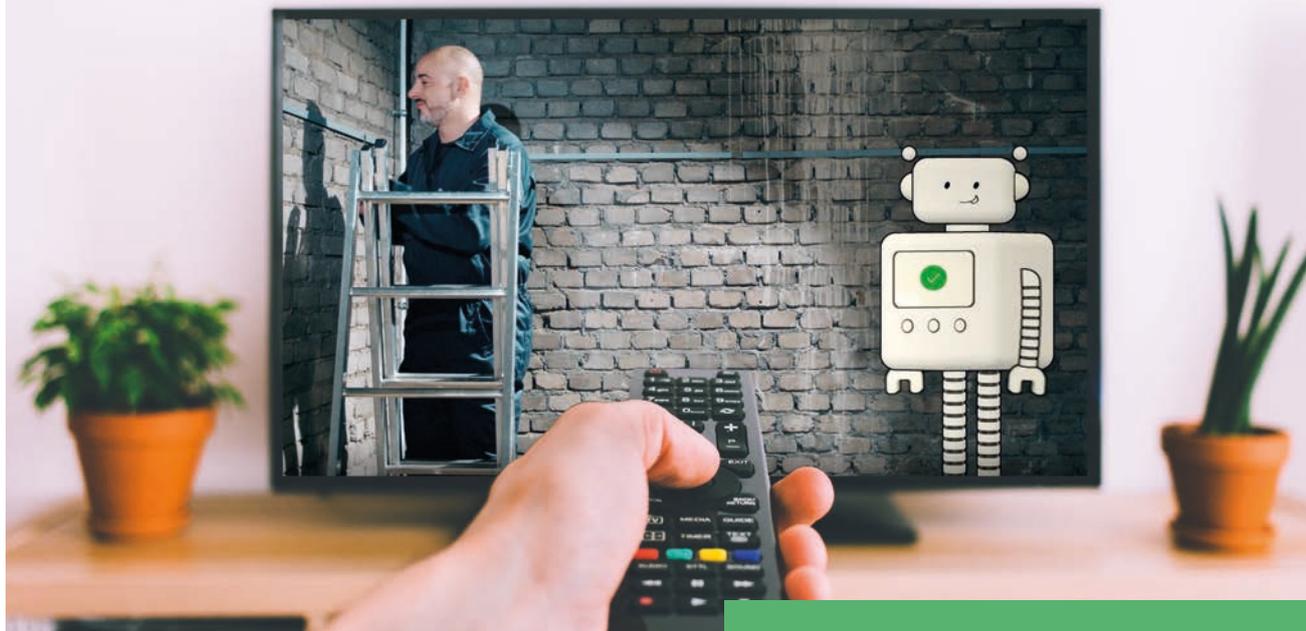
## Mars 2018

Les journées des candidats ont intensifié la recherche des candidats dans les entreprises et sociétés des différents secteurs d'activités.

## Octobre 2018

A l'occasion des élections législatives luxembourgeoises, le LCGB lance sa campagne publicitaire pour les élections sociales.





### Vidéo - Diggi en action

Comme le LCGB s'engage pour une conception humaine du travail 4.0., une vidéo reprenant « Diggi » a été conçue pour montrer comment la digitalisation peut améliorer le travail de demain.



### 15 février 2019

Tous les candidats du LCGB se sont retrouvés à l'occasion d'un dernier grand rassemblement. Une vidéo a été présentée pour promouvoir une forte participation aux élections des délégations du personnel.



### 12 décembre 2019

Les candidatures de la liste 2 LCGB pour la Chambre des Salariés (CSL) ont été déposées avec succès à la Justice de Paix du Luxembourg.



### 13 novembre 2018

En présence de plus de 600 membres, délégués et militants, le LCGB a présenté ses candidats pour la Chambre des Salariés (CSL) à l'occasion d'un conseil syndical.



### Octobre 2018

La 2<sup>e</sup> édition des journées des candidats continue la recherche des candidats dans les entreprises et sociétés des différents secteurs d'activités.



### 29 janvier 2019

Table ronde au sujet de la digitalisation à la Rockhal au Belval avec une vive discussion quant aux répercussions de la digitalisation au niveau de notre monde du travail.



### Novembre 2018

Le LCGB avait à nouveau invité ses candidats et aspirants des entreprises aux journées des candidats des différents secteurs afin de leurs donner la possibilité de s'informer quant aux engagements du LCGB.



### 13 novembre 2018

Lors d'une conférence de presse, Patrick DURY, Président national du LCGB, a présenté les 5 principaux engagements du LCGB quant aux élections sociales du 12 mars 2019.

# Elections sociales 2019 Conceptions informatives

**Vos candidats LCGB des élections pour la  
Chambre des Salariés**

**Ihre LCGB- Kandidaten der  
Arbeitnehmerkammerwahlen**

**LCGB**  
Liste 2

**Faire avancer la société dans l'intérêt des salariés**

Grâce à mon caractère sociable et mon expérience de plusieurs années dans le monde syndical, je me porte candidate pour la Chambre des Salariés afin de faire avancer la société dans l'intérêt des salariés du Luxembourg. Ma capacité de travailler en équipe et de communication envers les salariés sont mes meilleures motivations.

**Die Gesellschaft im Interesse der Arbeitnehmer weiterentwickeln**

Aufgrund meiner sozialen Haltung und langjährigen gewerkschaftlichen Erfahrungen, kandidiere ich für die Arbeitnehmerkammer, um unsere Gesellschaft im Interesse der Arbeitnehmer weiterzuentwickeln. Die Möglichkeit im Team zu arbeiten und mit den Mitarbeitern zu kommunizieren, ist die beste Motivation für mich.

**Fazer avançar a sociedade no interesse do trabalhadores**

Grças ao meu caráter sociável e à minha experiência de muitos anos no mundo sindical, candidato-me à Câmara dos Assalariados para promover a sociedade no interesse dos trabalhadores no Luxemburgo. A minha capacidade de trabalho em equipa e de comunicação com os trabalhadores são as minhas grandes motivações.

**« Faire avancer la société dans l'intérêt des salariés »**

**„Die Gesellschaft im Interesse der Arbeitnehmer weiterentwickeln“**

**„Fazer avançar a sociedade no interesse do trabalhadores“**

**DA SILVA SANTOS Lita de Fátima**  
épouse **DE OLIVEIRA BORGES**

**Liste 2**

**Votre candidate du groupe 5 des élections de la  
Chambre des Salariés**

**Ihre Kandidatin der Gruppe 5 der  
Arbeitnehmerkammerwahlen**

**DA SILVA SANTOS Lita de Fátima**  
épouse **DE OLIVEIRA BORGES**  
Niederborn

Dussmann Service  
Agente de nettoyage / Reinigungskraft /  
Agente de limpeza

+ 352 621 493 735  
litacarlos@gmail.com

Mailing toutes boîtes à travers le Grand-Duché

Flyers personnalisés pour les candidats CSL

**4**

**Validez l'enveloppe de renvoi :**  
Signez à l'endroit indiqué sur l'enveloppe de renvoi portant l'adresse du président du bureau électoral.

**5**

**Finalisez l'enveloppe de renvoi :**  
Placez l'enveloppe neutre dans l'enveloppe de renvoi et fermez-la !

**6**

**Envoi postal :**  
Renvoyez l'enveloppe de renvoi fermée par le simple dépôt dans une boîte à lettres la plus proche (au Luxembourg ou à l'étranger) et ce dans un délai suffisant.

Le port est payé par le destinataire, aussi bien pour un envoi au Grand-Duché de Luxembourg qu'un envoi à partir de l'étranger.

**LCGB-INFO**

**Chambre des Salariés (CSL)**

**Comment voter ?  
Wie wähle ich ?**

**LCGB**  
Liste 2

**BULLETIN DE VOTE**  
GRUPE : 5

**LCGB** [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

UNE PUBLICATION DU LCGB | 11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG  
TEL: 49 94 34-1 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

**ELECTIONS SOCIALES**

**LCGB**  
Liste 2

**CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG**

**LCGB** **Les modalités**  
12 mars 2019

HAUT ASS MUER, AUJOURD'HUI, C'EST DEHAIN.

Flyer informatif quant à la procédure de vote

Flyer informatif quant aux tâches et modalités de la CSL

## ELECTIONS SOCIALES 2019

Devenez candidat du LCGB !

**Renforcez les droits de tous les salariés face à la digitalisation**

LCGB HAUT ASSURÉS, AUCOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

UNE PUBLICATION DU LCGB | 11, RUE DU COMMERCE, BP 108 | L-1011 LUXEMBOURG | TEL. 49 34 34 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

## DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

En tant que délégué du personnel, VOUS pouvez :

- recevoir des avis et faire des propositions par rapport aux conditions de travail et d'emploi du personnel ;
- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'emploi et au personnel ;
- recevoir des avis sur l'application ou la modification des conventions collectives ;
- promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés ;
- participer à la gestion des services sociaux ;
- recevoir annuellement les informations sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- recevoir les informations concernant le statut et la sécurité des salariés ainsi que les données sur la situation du personnel ;
- diffuser et afficher des informations et publications émises de la délégué avec que de syndic ;
- assurer le suivi de toutes les démarches de son dossier personnel ;
- etc.

**Missions attribuées par certaines lois**

- assurer le suivi de la demande lors de l'embauche préalable au recrutement ;
- être informé en cas de modification de la situation juridique de l'employeur ;
- être informé et consulté en cas de création de postes à temps partiel ou en cas de recours au travail temporaire ;
- recevoir les données et renseignements d'ordre médical de travail ;
- recevoir des avis par rapport aux données d'heure supplémentaires.

**Protection du délégué du personnel**

Afin de pouvoir s'acquiesser pleinement dans l'entreprise et d'assurer des activités spécifiques, le délégué du personnel (ou affectif ou désigné) jouit d'un statut qui lui est favorable par rapport au statut du personnel. Toutefois, le délégué du personnel n'est soumis au régime ordinaire du travail.

Le statut du délégué du personnel ne peut pas être constitué une entrave à des licenciements ou promotions. Une protection contre la sanction existe également pour les candidats aux élections sociales pendant les 3 mois qui suivent la présentation de leur candidature ainsi que pour les autres membres de la délégué pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

En cas d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues par la législation, de licencier un délégué du personnel ou un candidat aux élections sociales pendant les 3 mois qui suivent la présentation de leur candidature ainsi que pour les autres membres de la délégué pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

**Crédit d'heures pour un délégué du personnel**

Toutes les activités qui sont indépendantes à l'exercice du mandat de délégué sont assimilées à du temps de travail. Le délégué du personnel est rémunéré pour son mandat de délégué pendant le temps de travail qui lui est attribué par son employeur. Ce mandat est rémunéré pendant le temps de travail qui lui est attribué par son employeur.

Le délégué du personnel dispose également d'un crédit d'heures hebdomadaire d'un maximum de 10 heures. Ce crédit d'heures est attribué en fonction de la durée de son mandat de délégué du personnel. Ce crédit d'heures est attribué en fonction de la durée de son mandat de délégué du personnel. Ce crédit d'heures est attribué en fonction de la durée de son mandat de délégué du personnel.

## ELECTIONS SOCIALES 2019

Devenez candidat du LCGB !

**Renforcez les droits de tous les salariés face à la digitalisation**

LCGB HAUT ASSURÉS, AUCOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

UNE PUBLICATION DU LCGB | 11, RUE DU COMMERCE, BP 108 | L-1011 LUXEMBOURG | TEL. 49 34 34 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

Tracts « Devenez candidat » personnalisés par secteur et avec des informations quant aux droits et missions des délégués et représentants du personnel

Tracts personnalisés pour présenter les candidats et modalités de vote au sein de chaque entreprise

11-12 März 2019  
Wähle Deinen Betriebsrat!  
Vote pour ta délégué du personnel !

LCGB LISTE 2

DUPONT TEIJIN FILMS S.A.

LCGB HAUT ASSURÉS, AUCOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

### DUPONT TEIJIN FILMS S.A.

RUME Gilbert  
Délégué Personnel

BALMINE joël  
Adm. coord. & Trains

DONVEN Patrick  
Senior process technicien

FLAMMANG Patrick  
Coord. maintenance

FRIEDRICH Chantal  
Adm. coord. /

JACKISCH Jean-Paul  
Process technicien

LAHR Sascha  
Coord. maintenance

LEUCK Nicolas  
Essentiel matériel / coord. / planifier

SCHMITT Thorsten  
Maintenance

VELASCO Francisco  
Trains coord. /

WILBOIS Benjamin  
Technicien

WIRTZ Jean-Claude  
Technicien

### Liste 2 LCGB

BALMINE joël			
FLAMMANG Patrick			
FRIEDRICH Chantal			
DONVEN Patrick			
JACKISCH Jean-Paul			
LAHR Sascha			
LEUCK Nicolas			
RUME Gilbert			
SCHMITT Thorsten			
VELASCO Francisco			
WILBOIS Benjamin			
WIRTZ Jean-Claude			

Donne tes 12 voix aux candidats LCGB en noircissant le cercle au-dessus de la liste 2 LCGB !

Gib den LCGB Kandidaten Deine 12 Stimmen oder schwärze den Kreis der Liste 2 LCGB.

LCGB LISTE 2

12 mars 2019  
Vote pour ta délégué du personnel !  
Wähle Deinen Betriebsrat!

LCGB LISTE 2

G4S Security Solutions S.à r.l.

LCGB HAUT ASSURÉS, AUCOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

11 & 12 mars 2019  
Vote pour ta délégué du personnel !  
Wähle Deinen Betriebsrat!

LCGB LISTE 2

LUXAIR S.A.

LCGB HAUT ASSURÉS, AUCOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

12 mars 2019  
Vote pour ta délégué du personnel !  
Wähle Deinen Betriebsrat!

LCGB LISTE 2

Cactus S.A.

LCGB HAUT ASSURÉS, AUCOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

# Elections sociales 2019

## Conceptions visuelles et publicitaires

**AUSGEZIHLT  
≠ AUSGEWIHLT.**

Gidd dem LCGB am Mäerz Är Stëmm,  
fir d'Aarbecht vu Muer zesummen ze gestalten!

www.lcgb.lu

Sozialwahlen  
**12.03.19**

LCGB

Fir weider Informatiounen, kontaktéiert ons  
um 49 94 24-222 oder op [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

**HAUT ASS MUER.**

D'Aarbecht vu Muer schon  
Haut zesummen ze gestalten!  
Gidd dem LCGB Är Stëmm

www.lcgb.lu

Sozialwahlen  
**12.03.19**

LCGB

Fir weider Informatiounen, kontaktéiert ons  
um 49 94 24-222 oder op [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

**AMANHÃ É HOJE.**

Hoje projetamos juntos o  
trabalho de amanhã!

www.lcgb.lu

Eleições  
sociais  
**12.03.19**

LCGB

Para mais informações, contacte-nos através do  
49 94 24-222 ou [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

Annonces presse écrite



Affichage au sein des grands parking publics



Affichage à travers le Grand-Duché

**LCGB**  
HAUT ASS MUER.

**SOZIALWAHLEN 2019**

Mam LCGB d'Aarbecht vu Muer  
schon Haut zesummen gestalten!

Online Bannering



Cube visuel à la Gare Centrale, Luxembourg



Affichage Transit



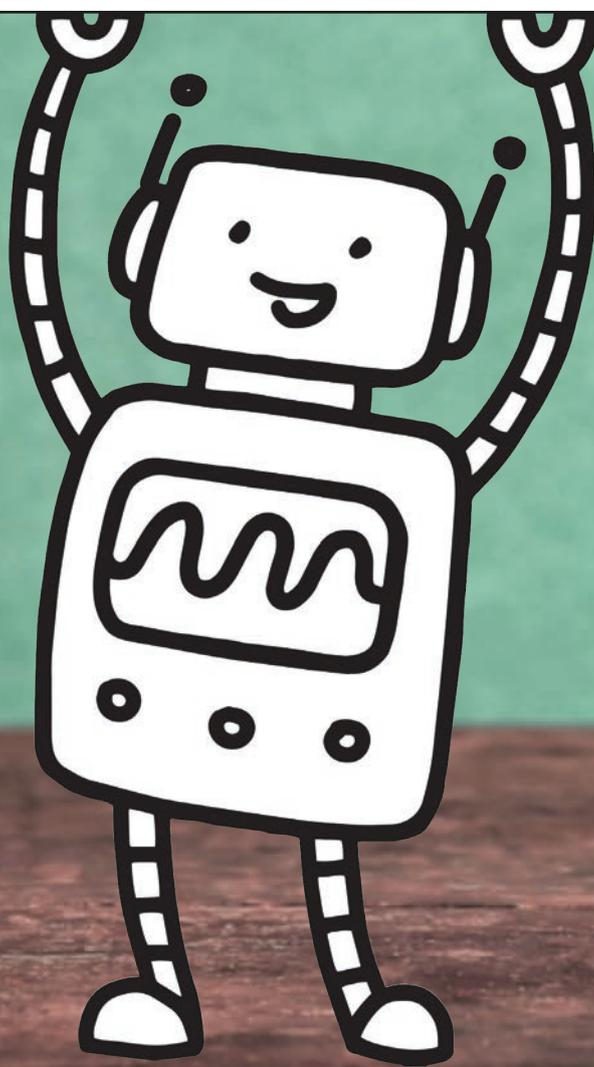
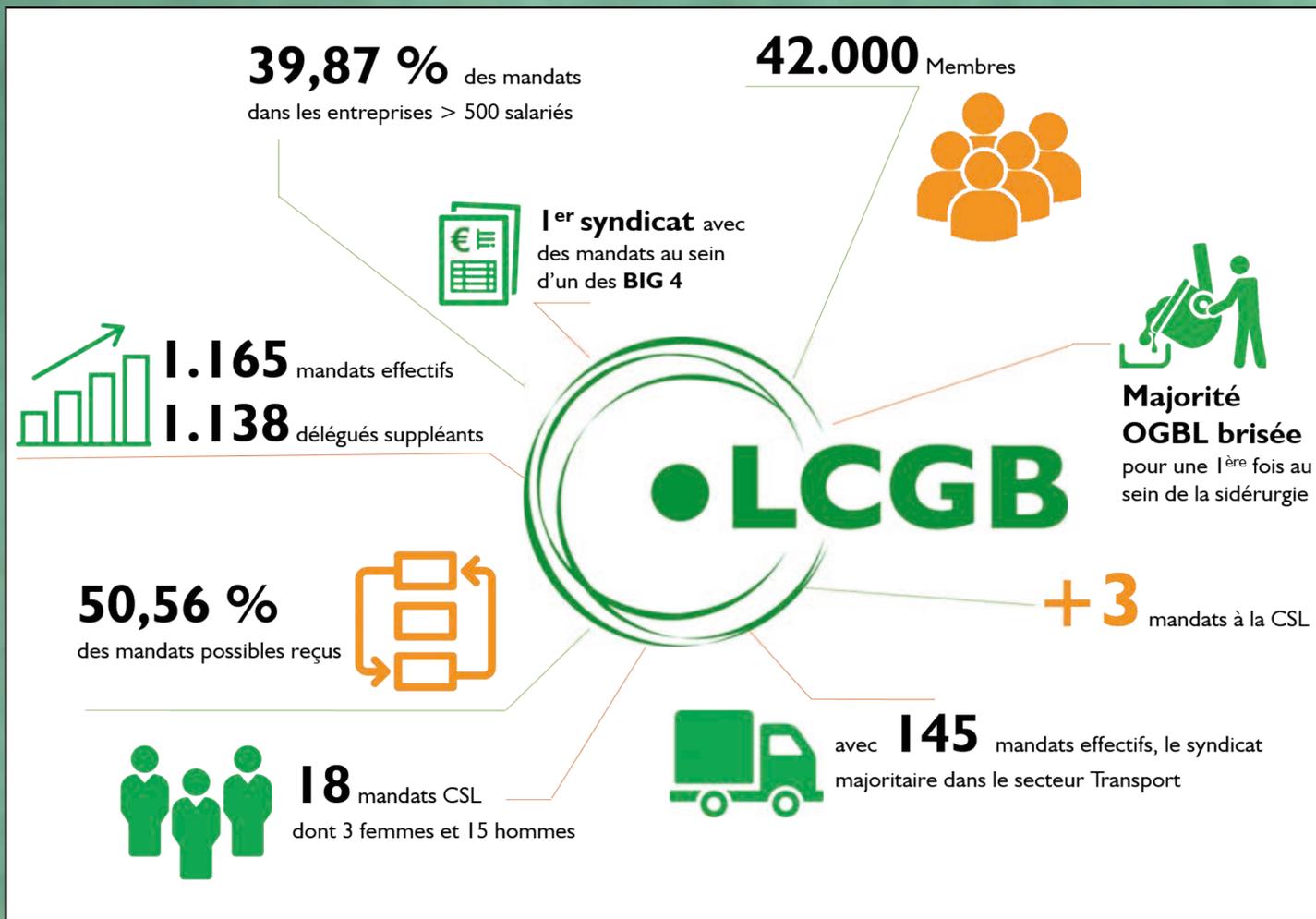
Fausse Une, L'essentiel



Google Ads, Facebook



Soziale Frotschrëtt



# Résultats des élections sociales 2019

Les résultats des élections sociales ont confirmé et renforcé la position syndicale du LCGB. Découvrez le détail des résultats pour la Chambre des Salariés et aux sein des entreprises à travers les pages qui suivent.





**526.476**  
Electeurs éligibles



**21.01.19-12.03.19**  
Vote par correspondance



**171.740**  
Envelopes renvoyées



**19**  
Envelopes vides



**4.061**  
Bulletins blancs



**9.445**  
Bulletins nuls



**158.215**  
Bulletins valables

**32,62 %**  
Taux de participation





# CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

**LCGB**  
18 mandats  
31,83 %



**OGBL**  
35 mandats  
61,29 %



**ALEBA**  
4 mandats  
5,68 %



**AUTRES**  
3 mandats  
1,20 %



+ 3 mandats  
+ 3,48 %  
+ 142.902 voix  
+ 22,03 %



-3 mandats  
+ 0,96 %  
+ 143.964 voix  
+ 10,43 %



## GRUPE 1 : SIDÉRURGIE



5

Mandats



3.929

Electeurs éligibles



76,48 %

Taux de participation



16.955

Voix obtenues

**LCGB**  
2 mandats  
48,18 %



**OGBL**  
3 mandats  
51,82 %



+ 0 mandats  
+ 12,39 %



+ 0 mandats  
- 9,56 %

2013  
NGL-SNEP  
2,83 %

### Membres effectifs



**CONTER Georges**  
ArcelorMittal  
Administration



**BENI Nazzeno**  
ArcelorMittal  
Differdange

### Membres suppléants



**BEVILACQUA Donato**  
ArcelorMittal  
Belval



**REDING Marc**  
ArcelorMittal  
Differdange

## GRUPE 2 : AUTRES INDUSTRIES



8 Mandats



30.191 Electeurs éligibles



32,69 % Taux de participation



126.092 Voix obtenues

**LCGB**  
4 mandats/Mandate  
45,12 %

**OGBL**  
4 mandats  
54,88 %



+ 1 mandat  
+ 8,94 %



- 1 mandat  
- 3,67 %

2013  
NGL-SNEP  
5,27 %

### Membres effectifs



**COLLIN Michel**  
Goodyear



**VANHEMELRYCK Anne**  
Rotarex



**DEOM Jean-Jacques**  
Cerazit



**RENAUD Grégory**  
Cerazit

### Membres suppléants



**MULLER Stéphane**  
Rotarex



**FRISONI Anne-Laure épouse BUCARELLI**  
Cerazit



**SCHOUREN Sylvia dite Sylvie**  
Goodyear



**DORMANS Catherine dite Ankie**  
Goodyear



## GRUPE 3 : CONSTRUCTION



6

Mandats



45.437

Electeurs éligibles



25,64 %

Taux de participation



111.361

Voix obtenues

LCGB

2 mandats

36,08 %



OGBL

4 mandats

63,92 %



+ 1 mandat  
+ 9,99 %



- 1 mandat  
- 7,48 %

2013  
NGL-SNEP  
2,51 %

### Membres effectifs



**RENTE CANELAS**  
José

Constructions Baatz



**CORNIERE** Guy

Lux TP

### Membres suppléants



**DOS REIS CARDOSO**  
António Ramiro

Pianon Construction



**DA COSTA**  
SOBRADO Carmim

Perrard

## GRUPE 4 : SERVICES & INTERMÉDIATION FINANCIERS



**8**  
Mandats



**47.041**  
Electeurs éligibles



**30,93 %**  
Taux de participation



**207.565**  
Voix obtenues

**LCGB**  
**1 mandat**  
**19,20 %**



**OGBL**  
**3 mandats**  
**31,58 %**



**ALEBA**  
**4 mandats**  
**49,22 %**



**+ 0 mandats**  
**+1,92 %**



**+ 0 mandats**  
**-0,75 %**



**+ 0 mandats**  
**- 1,17 %**



**Membre effectif**



**DI LETIZIA**  
**Gabriel dit Gab**  
BGL BNP Paribas

**Membre suppléant**



**DARESTA Anna**  
BGL BNP Paribas



## GRUPE 5 : AUTRES SERVICES



**14**  
Mandats



**209.514**  
Electeurs éligibles



**24,54 %**  
Taux de participation

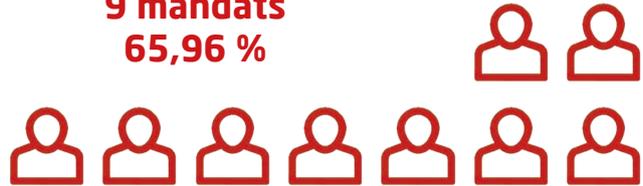


**1.223.268**  
Voix obtenues

**LCGB**  
5 mandats  
34,04 %



**OGBL**  
9 mandats  
65,96 %



**+ 1 mandat**  
**+ 5,60 %**



**- 1 mandat**  
**+ 0,38 %**

**2013**  
NGL-SNEP  
5,98 %

### Membres effectifs



**DURY**  
Patrick  
LCGB



**MACHADO**  
Dominique  
Voyages Sales-Lentz



**LOMEL**  
Francis  
LCGB



**OLINGER**  
Stéphanie  
Luxair



**DA SILVA SANTOS**  
Lita  
Dussmann Service

### Membres suppléants



**LUIS DA SILVA**  
MELO Miguel  
Voyages Sales-Lentz



**LIMA LOPES**  
Ligia Maria  
Dussmann Catering



**GIANNINI** Antonio  
dit Toni  
Dussmann Security



**LENOIR**  
Elodie  
Cactus



**CONTER**  
Céline  
LCGB

## GRUPE 6 : ADMINISTRATION ET ENTREPRISES PUBLIQUES



4  
Mandats



17.768  
Electeurs éligibles



51,00 %  
Taux de participation



63.298  
Voix obtenues

**LCGB**  
1 mandat  
29,49 %



**OGBL**  
3 mandats  
56,06 %



**FGFC**  
0 mandats  
14,45 %

+ 0 mandats  
-0,12 %



+ 0 mandats  
+0,35 %



+ 0 mandats  
- 0,78 %



**Membre  
effectif**



**JUCHEM Patrick**  
Encevo

**Membre  
suppléant**



**NEPPER Tania**  
Ville de Luxembourg



## GRUPE 7 : SANTÉ ET ACTION SOCIALE



6

Mandats



39.665

Electeurs éligibles



43,89 %

Taux de participation



183.474

Voix obtenues

LCGB

1 mandats

21,90 %



OGBL

5 mandats

78,10 %



+ 0 mandats  
- 1,29 %



+ 0 mandats  
+ 3,79 %

2013  
NGL-SNEP  
2,50 %

Membre  
effectif



SCHOLTES Joël  
Stéftung Hëllef Doheem

Membre  
suppléant



FEIEREISEN  
Pierrot  
INCCI



## GRUPE 9 : RETRAITÉS



6  
Mandats



127.069  
Electeurs éligibles



40,13 %  
Taux de participation



534.115  
Voix obtenues

**LCGB**  
2 mandats  
32,05 %



**OGBL**  
4 mandats  
60,64 %



**ALEBA**  
0 mandats  
7,31 %



+ 0 mandats  
- 1,59 %



+ 0 mandats  
+ 5,09 %



+ 0 mandats  
+ 1,40 %

2013  
NGL-SNEP  
4,90 %

### Membres effectifs



**CONTER Norbert**  
Mondercange



**HOFFMANN Nicolas dit Nico**  
Luxembourg

### Membres suppléants



**FLENGHI René**  
Obercorn

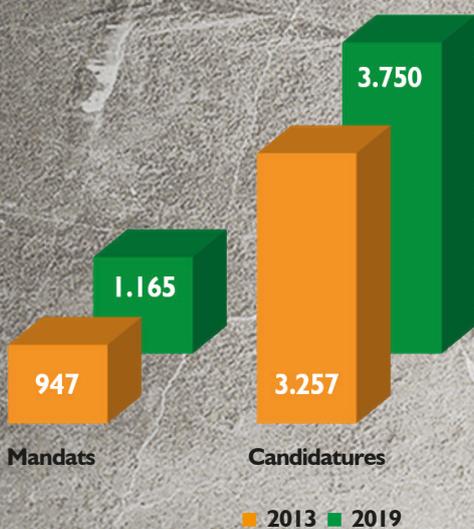


**HANNEN Madeleine dite Mady**  
Esch-sur-Alzette

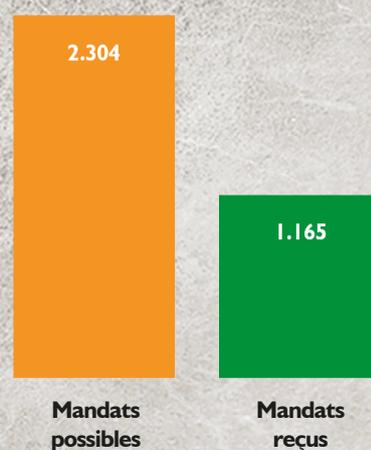
# Les résultats à travers 456 entreprises avec listes déposées

## Evolution des candidatures et mandats effectifs

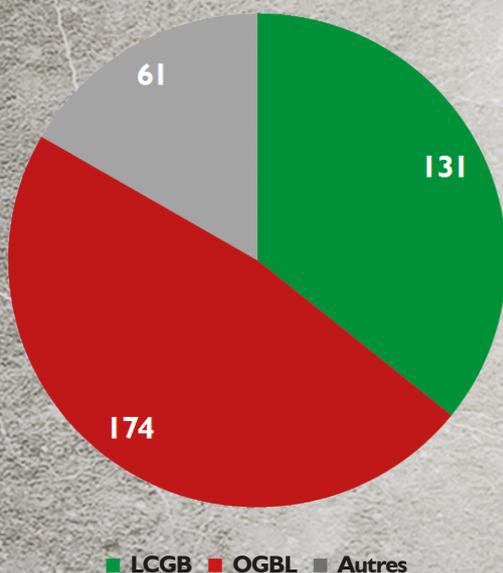
Gain total de  $\pm 8\%$



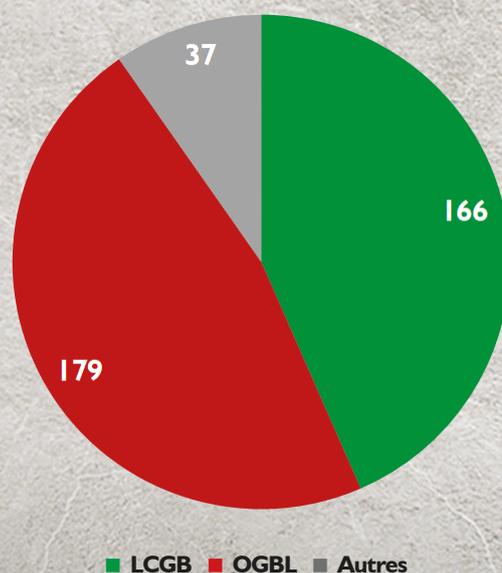
Le LCGB a pu obtenir 50,56 %  
des mandats possibles



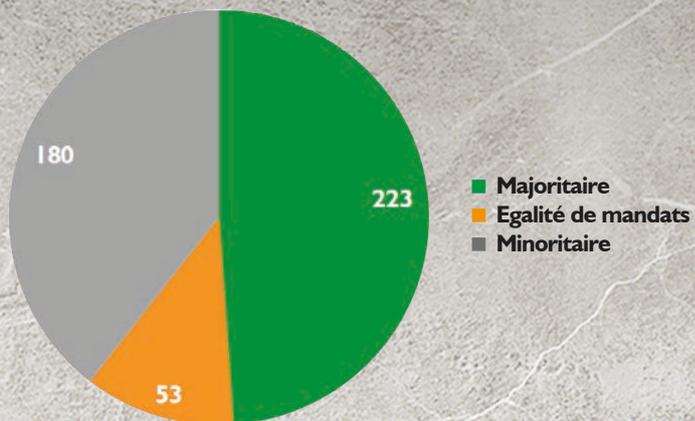
## Répartition des mandats effectifs dans les grandes entreprises > 1.000 salariés



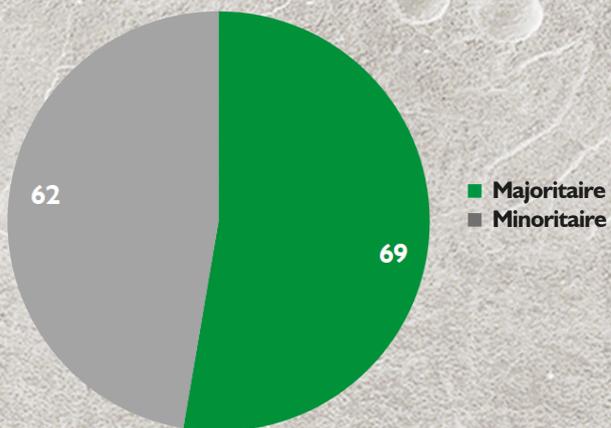
## Répartition des mandats effectifs dans les entreprises de 500-999 salariés



**Représentativité du LCGB**  
au sein des 456 entreprises



**Représenté pour la 1<sup>ère</sup> fois**  
au sein de 131 entreprises



## Quelques secteurs mis en avant

**Sidérurgie**  
Egalité des mandats pour une 1<sup>ère</sup> fois



**Périmètre Sidérurgie**

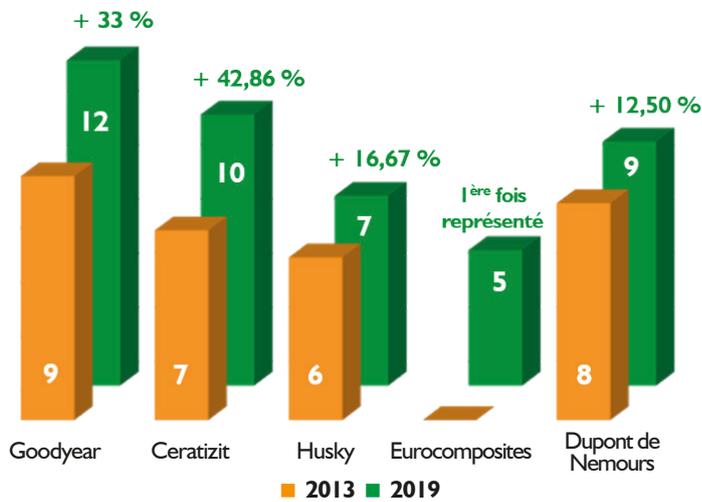
Sidérurgie avec

- AM Bissen/Bettembourg
- AM Centre Logistique
- AM Dudelange



### Industrie

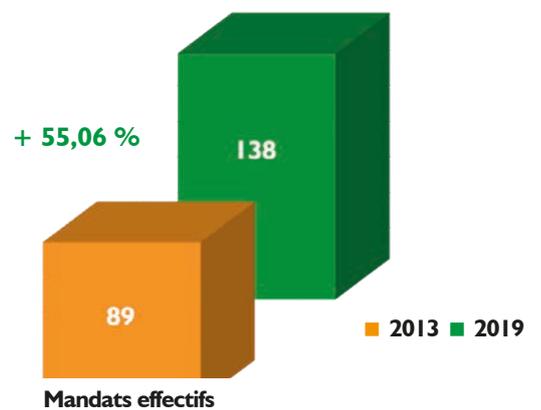
Représentativité du LCGB au sein des plus grandes entreprises industrielles



**1<sup>er</sup> syndicat à entrer au sein d'un des BIG 4 KPMG avec 3 mandats effectifs**

### Secteur Financier

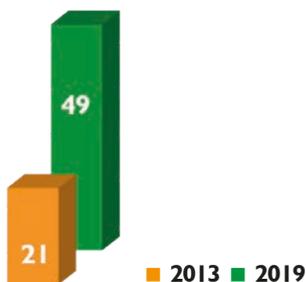
Représenté dans 20 entreprises en plus



## Progressions sectorielles remarquables

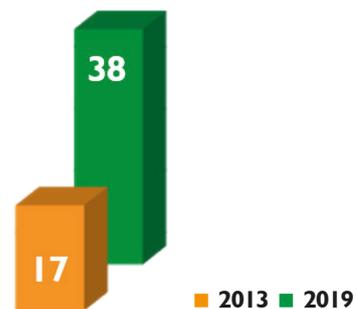
### Bus

+ 133,33 % de mandats effectifs



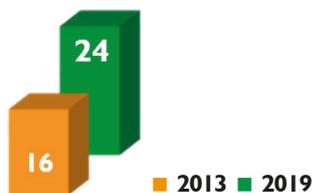
### Garages

+ 123,53 % de mandats effectifs



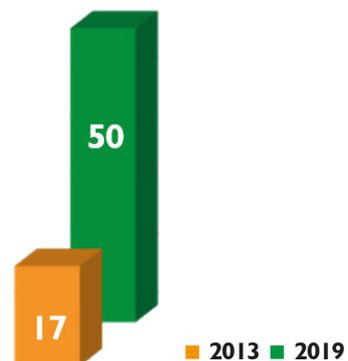
### Aviation (Luxair & Cargolux)

+ 50 % de mandats effectifs



### Nettoyage

+ 194,12 % de mandats effectifs



# Résultats électoraux pour les délégations en entreprises par secteurs

## Groupe 1 - Sidérurgie

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
AM Administration	9	9	6	6	3	3	0	0
AM Belval	9	9	4	4	5	5	0	0
AM Differdange	7	7	4	4	3	3	0	0
AM Rodange	3	3	0	0	3	3	0	0
AM Dommeldange	2	2	1	1	1	1	0	0
	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Groupe 2 - Autres Industries

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Alcuilux Desox S.A.	2	2	2	1	0	1	0	0
AM Bissen & Bettembourg	7	7	5	5	2	2	0	0
AM Dudelange	6	6	4	4	2	2	0	0
Amer-Sil	5	5	4	1	1	3	0	0
Ampacet Luxembourg	3	3	1	3	2	0	0	0
Anthogyr	3	3	2	3	1	0	0	0
Aperam	3	3	3	2	0	0	0	0
ArcelorMittal Centre Logistique	5	5	3	3	2	2	0	0
Armatures	2	2	1	2	0	0	1	0
Astron Buildings	6	6	3	3	3	3	0	0
CEBI	11	11	2	2	9	9	0	0
Ceratizit	15	15	10	10	4	4	1	1
Cimalux	5	5	1	1	4	4	0	0
Circuit Foil	7	7	2	2	5	5	0	0
Cofralux	2	2	1	1	0	0	0	0
Contern	5	5	1	1	4	4	0	0
CTI Systems	5	5	5	4	0	0	0	0
Dupont de Nemours	12	12	9	9	3	3	0	0
Dupont Teijin Films	6	6	3	3	1	1	2	2
Encevo	14	14	5	5	9	9	0	0
Eurocomposites	12	12	5	5	7	7	0	0
Eurofoil	7	7	1	1	6	6	0	0
Faurecia AST Luxembourg	5	5	2	2	3	3	0	0
Goodyear	20	20	12	12	8	8	0	0
Guardian	6	6	0	0	5	5	1	1
Harsco	3	3	3	2	0	1	0	0
Husky	13	13	7	7	6	6	0	0
Hydro Aluminium	3	3	1	2	2	1	0	0
Hyosung Luxembourg	5	5	3	3	2	2	0	0
International Can	2	2	1	1	0	0	1	0
John Zink	6	6	3	3	3	3	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Keter Luxembourg	7	7	5	5	2	2	0	0
Kronospan	6	6	2	2	4	4	0	0
Luxembourg Mounting Center	4	4	4	2	0	0	0	2
Luxlait	6	6	3	3	0	0	3	3
Mahle Luxembourg	3	3	3	2	0	0	0	1
Mahle-Behr	2	2	1	1	0	0	1	0
Mc Bride Chemolux	6	6	2	2	4	4	0	0
Met-Lux	2	2	2	2	0	0	0	0
Mondo	5	5	3	3	2	2	0	0
Morganite	4	4	4	2	0	0	0	2
No Nail Boxes	2	2	0	1	2	1	0	0
Rotarex	10	10	5	5	5	5	0	0
Saica Flex	4	4	4	1	0	0	0	0
Saint-Gobain Abrasives	4	4	1	2	3	1	0	1
SAM HWA STEEL	2	2	1	0	1	2	0	0
Simaform	2	2	1	2	1	0	0	0
Sisto Armatures	5	5	2	2	3	3	0	0
Tarkett	9	9	3	3	6	6	0	0
Textilcord Steinfort	5	5	3	3	2	2	0	0
United Caps	5	5	5	5	0	0	0	0
Vossloh Cogifer Kihn	5	5	4	4	1	1	0	0
<b>Total</b>	<b>304</b>	<b>304</b>	<b>163</b>	<b>155</b>	<b>130</b>	<b>127</b>	<b>10</b>	<b>13</b>

## Groupe 3 - Construction

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Alpha-Bau	6	6	2	2	4	4	0	0
Baatz Constructions Exploitation	6	6	5	5	1	1	0	0
Baatz Matériel	4	4	4	4	0	0	0	0
Bartz Construction	3	3	2	3	0	0	1	0
Bétons & Matériaux (Baatz)	4	4	2	3	2	1	0	0
Bonaria Frères	5	5	2	0	3	5	0	0
Bressaglia Serge	2	2	1	0	1	2	0	0
C. Jans Constructions	5	5	2	4	0	0	3	1
Cardoso Antonio	3	3	3	3	0	0	0	0
Cardoso et Fils	4	4	4	3	0	0	0	0
Cardoso et Fils - Façades et Plafonnage	2	2	2	0	0	0	0	0
Carrières Rinnen	1	1	1	1	0	0	0	0
CLE	6	6	1	1	5	5	0	0
Costantini	8	8	4	4	0	0	4	4
DD Constructions	3	3	3	3	0	0	0	0
De Lorenzi & Fils	2	2	0	0	0	0	2	2
DZ Construct	4	4	4	4	0	0	0	0
Efco-Fordia Exploitation	4	4	2	1	2	3	0	0
EGC Sàrl	2	2	0	1	0	0	2	1
Erpelding	2	2	2	2	0	0	0	0
Felix Giorgetti	10	10	3	3	7	7	0	0
H. Köhler Constructions	3	3	2	2	0	0	1	1
IBB Baugesellschaft	5	5	5	5	0	0	0	0
JMS Constructions	3	3	1	2	0	0	2	1
Jules Farenzena	5	5	5	4	0	1	0	0
Julien Cajot	4	4	2	3	0	0	2	1
Karp-Kneip Constructions	8	8	8	8	0	0	0	0
Karp-Kneip Logistique	2	2	2	2	0	0	0	0
Krombach Constructions	2	2	0	2	0	0	2	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Kuhn Construction	7	7	1	1	4	4	2	2
J.M. Leufgen	3	3	3	3	0	0	0	0
LuxTP	7	7	5	5	2	2	0	0
Marsant Constructions	4	4	4	4	0	0	0	0
MIG Barble Construction	2	2	2	1	0	0	0	1
P.P. Constructions	5	5	5	5	0	0	0	0
Perrard	7	7	4	4	3	3	0	0
Pianon	5	5	5	5	0	0	0	0
Rinnen Constructions	6	6	6	6	0	0	0	0
Sopinor Constructions	6	6	3	3	3	3	0	0
Tavares Da Silva Frères	4	4	2	3	0	0	2	1
Vinandy	3	3	2	3	1	0	0	0
Wickler Frères Exploitation	6	6	6	6	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>183</b>	<b>122</b>	<b>124</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>15</b>

## Groupe 3 - Artisanat

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Carrelage De Cilia	2	2	1	0	0	0	1	2
CESE	2	2	2	2	0	0	0	0
Deco-Toiture	2	2	2	1	0	0	0	0
EFG (Groupe Elco)	4	4	0	0	0	0	4	4
FD Electric	4	4	3	0	0	0	0	0
Immo Toitures	1	1	1	1	0	0	0	0
Kaefer Wanner	3	3	1	2	2	1	0	0
Malerbetrieb Schmidt & Schneider	2	2	0	0	0	0	2	2
Mersch & Schmitz	5	5	5	4	0	0	0	0
Mola	1	1	1	1	0	0	0	0
Prefalux	6	6	1	1	5	5	0	0
S + B Inbau	4	4	4	4	0	0	0	0
Schickes Robert (succ. R. Wagner)	2	2	2	2	0	0	0	0
Soclair	6	6	4	3	2	3	0	0
Toiture Moderne	2	2	1	1	0	0	1	1
Tracol Façade	2	2	2	1	0	0	0	1
Trigatti Marbrerie	3	3	1	1	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

## Groupe 4 - Services Financiers

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Allianz Insurance Luxembourg	3	3	0	1	0	1	3	1
Amundi Asset Management	4	4	3	2	0	0	1	1
Banca Popolare Dell'Emilia Romagna	1	1	1	0	0	0	0	1
Banque Catella	5	5	0	0	4	4	1	1
Banque Degroof	6	6	3	3	0	0	3	3
Banque Raiffeisen	8	8	8	8	0	0	0	0
BGL BNP Paribas Luxembourg	18	18	8	8	7	7	3	3
BIL	17	17	5	5	5	5	7	7
BNP Asset Management	3	3	3	3	0	0	0	0
BNP Paribas Securities Services	13	13	6	6	7	7	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Bourse de Luxembourg	5	5	1	0	4	5	0	0
CACEIS Banque	13	13	5	5	4	4	4	4
Caisse Raiffeisen Canton Remich	1	1	0	0	0	0	1	1
Cardif Lux Vie	6	6	6	5	0	0	0	0
Citco	2	2	1	1	0	0	1	1
Citco Reif Service	2	2	0	1	0	0	2	1
Clearstream Banking	7	7	2	2	0	0	5	5
Clearstream International	3	3	0	1	0	0	3	2
Clearstream Services	11	11	4	4	3	3	4	4
Crédit Agricole Indosuez	7	7	7	7	0	0	0	0
Crédit Suisse	6	6	3	3	2	2	1	1
Degroof Petercam Asset Services	5	5	3	3	0	0	2	2
Dimension Data Financial Services	5	5	1	1	0	0	4	4
DXC	5	5	4	4	1	1	0	0
EFG Banque Luxembourg	5	5	0	0	0	0	5	5
European Fund Administration	9	9	2	2	5	5	2	2
Experta	2	2	0	1	0	0	2	1
Foyer	8	8	2	2	0	0	6	6
Fund Channel	3	3	2	1	0	0	1	1
Fundsquare	3	3	3	2	0	0	0	1
Globality	5	5	1	1	2	2	2	2
HedgeServ Luxembourg	2	2	1	0	0	0	1	2
HSBC Bank PLC Luxembourg	6	6	4	4	2	2	0	0
IBM-PSF	6	6	4	4	0	0	2	2
ICBC	5	5	0	0	3	3	2	2
IFDS	7	7	2	2	0	0	5	5
ING	13	13	4	4	0	0	9	9
Internaxx	2	2	1	1	0	0	1	1
John Deere Bank	3	3	1	0	0	0	2	3
JP Morgan Asset Management	5	5	3	3	0	0	2	2
JP Morgan Bank	7	7	5	5	0	0	2	2
KPMG	16	16	3	3	0	0	13	13
KPMG Services	1	1	0	1	0	0	1	0
La Mondiale Europartner	5	5	5	5	0	0	0	0
Mazars	5	5	0	1	0	0	5	4
Mitsubishi UFJ	5	5	0	0	3	3	2	2
Morgan Stanley	1	1	0	0	0	0	1	1
Momentum	3	3	0	1	0	0	3	2
One Life	5	5	3	3	0	0	2	2
Oracle Luxembourg	2	2	0	1	0	0	2	1
PKF	6	6	6	4	0	0	0	0
PWC Legal	3	3	0	0	0	0	3	3
RBC ITS	15	15	6	6	4	4	5	5
Schroders Investment Management	6	6	2	2	4	4	0	0
Société Générale	15	15	0	0	1	1	14	14
Starwood	1	1	1	1	0	0	0	0
Swedbank	2	2	0	1	0	0	2	0
The Bank of New York Mellon International Limited Luxembourg	2	2	0	1	0	0	2	1
The Bank of New York Mellon NV Luxembourg	6	6	2	2	0	0	4	4
Vistra Luxembourg	6	6	1	1	0	0	5	5
<b>352</b>	<b>352</b>	<b>138</b>	<b>138</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>153</b>	<b>145</b>	

## Groupe 5 - Services et Commerces

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Agricom	2	2	1	0	0	0	1	0
Agrofeed	2	2	2	0	0	0	0	0
Auchan Retail Luxembourg	13	13	1	1	12	12	0	0
Bäckerei vum Séi	5	5	4	1	0	0	1	0
Batiself	5	5	3	3	0	0	2	2
Bauhaus	4	4	2	1	1	2	1	1
Boulangerie Paul	5	5	1	0	0	0	3	0
Brasserie de Luxembourg (Mousel - Diekirch)	6	6	1	0	2	1	0	0
Brasserie Nationale (Bofferding)	2	2	1	1	1	1	0	0
Brasserie Simon	2	2	2	1	0	0	0	0
Cactus Group	20	20	4	4	16	16	0	0
Canon Luxembourg	2	2	2	2	0	0	0	0
Careba (Restaurant Casino)	4	4	4	4	0	0	0	0
Chaussea Luxembourg BRT	2	2	0	1	0	1	2	0
Christal (Auchan Drive)	4	4	4	2	0	0	0	2
CK	5	5	5	5	0	0	0	0
Colruyt	5	5	4	0	0	0	0	0
Conforama	3	3	2	3	1	0	0	0
Cora	8	8	4	4	4	4	0	0
CR-Retail (Shell - Aire de Berchem)	3	3	2	3	0	0	1	0
De Verband	2	2	2	0	0	0	0	1
Delhaize	8	8	5	5	3	3	0	0
Domaines Vinsmoselle	5	5	5	5	0	0	0	0
Dussmann Catering	10	10	9	1	1	1	0	0
Fixmer	5	5	3	3	2	2	0	0
Footlocker Belgium	1	1	0	1	0	0	1	0
Fressnapf Luxembourg	4	4	3	3	0	0	1	0
Gamm Lux	2	2	2	2	0	0	0	0
Globus Lux	6	6	3	3	3	3	0	0
Hema	2	2	0	1	2	1	0	0
Hewlett Packard CDS	1	1	0	1	1	0	0	0
Hewlett Packard SCA	1	1	0	0	0	0	1	1
HIFI International	5	5	2	2	3	3	0	0
Hoffmann's	5	5	3	3	2	2	0	0
Hunkemöller	2	2	2	0	0	0	0	0
HVL	7	7	3	3	4	4	0	0
Initial	1	1	1	1	0	0	0	0
La Boutique du Coiffeur	1	1	0	0	1	2	1	0
LIDL	6	6	6	1	0	0	0	0
Match Centre (Niederanven, Grevenmacher, Mertert, Livange, Dudelange, Diekirch)	7	7	0	0	7	7	0	0
Match Est (Wiltz, Mersch, Ettelbruck, Capellen, Beggen, Mondorf)	5	5	0	0	5	5	0	0
Motorway (Stations TOTAL)	7	7	7	7	0	0	0	0
Muller & Wegener	4	4	2	0	0	1	2	2
Munhowen	6	6	6	6	0	0	0	0
Naturata	6	6	1	1	4	4	1	1
Neuberg	4	4	2	3	2	1	0	0
Pall Center	6	6	6	6	0	0	0	0
PC-TANK ESSO (Stations ESSO)	8	8	4	4	0	0	4	4
Piocheur	1	1	1	0	0	1	0	0
Provençale	15	15	5	5	0	0	10	10
Ricoh PSF	3	3	1	0	0	0	2	3
Texaco Capellen	4	4	0	1	4	3	0	0
Trafic	1	1	1	1	0	0	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Trendy Foods	5	5	3	3	2	2	0	0
Versis	4	4	4	0	0	0	0	0
Zara Luxembourg	5	5	1	1	4	4	0	0
Zeeman	2	2	2	2	0	0	0	0
	<b>269</b>	<b>269</b>	<b>144</b>	<b>111</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>34</b>	<b>27</b>

## Groupe 5 - Services et Commerces / Divers

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
5 à Sec Luxembourg	4	4	3	0	0	0	0	0
ACL Services	5	5	0	0	3	3	2	2
Agri-Distribution (Wolff-Weyland)	2	2	1	0	0	0	0	0
APL	3	3	3	3	0	0	0	0
Atos Origin PSF (Bull PSF)	4	4	2	2	1	2	1	0
Aubay	3	3	2	3	0	0	1	0
BCE	6	6	1	1	3	3	2	2
Benelux Taxi	4	4	3	3	1	1	0	0
Blanchisserie Monplaisir	2	2	0	0	2	2	0	0
Carlson Wagonlit Travel	1	1	1	1	0	0	0	0
Casino 2000	5	5	2	2	3	3	0	0
Catalyst Recovery Europe	3	3	0	0	3	2	0	1
CCRN - Abbaye de Neumunster	2	2	0	1	0	0	2	1
C-dev	5	5	1	0	0	0	4	2
Cloos	4	4	2	0	2	4	0	0
CMIL (Novotel, Suites Novotel, Sofitel)	6	6	0	5	0	1	6	0
Cosmolux	5	5	3	3	2	2	0	0
Dartalis	1	1	0	0	0	0	1	1
Edition Revue	1	1	0	1	1	0	0	0
EMC Luxembourg (Dell)	2	2	2	2	0	0	0	0
Euro DNS	2	2	0	0	0	0	2	2
Fanuc	6	6	6	6	0	0	0	0
Hotel Le Royal	6	6	5	5	0	0	1	1
Jones Lang LaSalle	3	3	3	3	0	0	0	0
Kiosk - BB Lux	1	1	1	1	0	0	0	0
L.S.C. Engineering Group	2	2	1	0	0	0	1	2
Lamesch / Sita-Suez	9	9	8	8	1	1	0	0
LCGB	3	3	3	3	0	0	0	0
Lux-Diffusion	3	3	2	2	0	0	1	0
Mayfair Trust	1	1	1	1	0	0	0	0
Novaprint	2	2	1	1	1	1	0	0
Paul Würth	8	8	6	6	2	2	0	0
Peinture Robin	5	5	2	2	3	3	0	0
Proximus	10	10	10	10	0	0	0	0
Régie.lu	2	2	2	2	0	0	0	0
Regulux	1	1	1	1	0	0	0	0
RHI	2	2	2	2	0	0	0	0
Saint-Paul Luxembourg	6	6	6	6	0	0	0	0
Siemens	3	3	3	1	0	0	0	2
Sodexo (Sodexo + Sodexo Senior Cipa Grengewald)	16	16	3	3	13	13	0	0
Sports Direct	1	1	1	1	0	0	0	0
Stoll Trucks	3	3	1	0	1	2	1	1

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Technofibres	4	4	0	2	3	2	1	0
Traxys	5	5	2	0	0	0	3	5
Utopia (Kinopolis)	2	2	0	1	2	1	0	0
Verizon Business Security Solutions	2	2	2	1	0	1	0	0
We love to travel	5	5	5	5	0	0	0	0
WSA	5	5	2	2	3	3	0	0
	<b>186</b>	<b>186</b>	<b>105</b>	<b>102</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>29</b>	<b>22</b>

## Groupe 5 - Transport Routier

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Altmann Autocars	2	2	1	1	0	0	1	1
Autobus Stephany	3	3	2	1	1	2	0	0
Autocars Frisch Emile	4	4	4	3	0	1	0	0
Autocars Meyers	3	3	2	2	1	0	0	1
Autocars Sales-Lentz (Camionnettes)	6	6	6	6	0	0	0	0
Autocars Zenners	1	1	0	1	1	0	0	0
Bartholmé Clervaux Autocars	1	1	1	1	0	0	0	0
Bollig Voyages	5	5	4	4	1	1	0	0
Demy Schandeler	6	6	1	1	3	3	2	2
Frisch Autocars (Rambrouch)	3	3	3	3	0	0	0	0
Jost	3	3	3	0	0	1	0	0
Magetralux	5	5	3	3	2	2	0	0
Palifor Logistics Luxembourg	4	4	2	0	1	0	1	0
Ross Troine Autocars	2	2	1	1	1	1	0	0
S.L.A. (Sales-Lentz Autocars)	9	9	9	9	0	0	0	0
Schenk Transport	5	5	3	3	2	2	0	0
TDI Transport	2	2	2	2	0	0	0	0
Transport Huberty	2	2	1	0	1	2	0	0
Trasolux	5	5	3	3	2	2	0	0
TSF Lux Transport	4	4	4	2	0	0	0	0
Vandivinit	5	5	5	5	0	0	0	0
Voyages Ecker	5	5	2	2	0	0	3	3
Voyages Emile Weber	11	11	2	2	9	9	0	0
Voyages Josy Clement	3	3	2	3	1	0	0	0
Voyages Siedler Thill	3	3	0	2	0	1	3	0
Voyages Simon Tours	3	3	3	3	0	0	0	0
Webtrans	2	2	0	0	1	1	1	1
XPO	2	2	0	0	0	0	2	2
	<b>109</b>	<b>109</b>	<b>69</b>	<b>63</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>10</b>

## Groupe 5 - Logistique & Transport Fluvial

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
CFL Cargo	6	6	2	2	0	0	4	4
CFL Logistics	6	6	4	4	2	2	0	0
CFL Multimodal	5	5	0	0	5	5	0	0
CFL Terminals	4	4	0	0	4	4	0	0
Dettmer Reederei Lux.	3	3	2	0	0	0	1	0
Eurotank Lux	5	5	1	0	0	0	0	0
Geis Cargo International Lux.	3	3	3	3	0	0	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Hansatank	2	2	2	2	0	0	0	0
Imperial Dry Bulk Shipping	3	3	2	0	0	0	0	0
Imperial Liquid Shipping	5	5	5	2	0	0	0	0
Imperial-Pushbarging Lux	3	3	3	3	0	0	0	0
KD Europe	5	5	5	0	0	0	0	0
Kuehne+Nagel	10	10	5	5	0	0	5	5
Lehnkering Shipping	6	6	6	6	0	0	0	0
Luxport	5	5	5	5	0	0	0	0
Luxroutage	3	3	0	1	0	1	3	1
Navilux	5	5	1	0	0	0	4	2
Navitrans	6	6	2	0	0	0	4	2
	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>48</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>14</b>

## Groupe 5 - Aviation

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Cargolux	16	16	10	10	6	6	0	0
Champ Cargo Systems	5	5	5	5	0	0	0	0
Luxair	20	20	14	14	5	5	1	1
LuxAirport	6	6	2	2	4	4	0	0
Luxfuel	2	2	0	0	2	2	0	0
	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## Groupe 5 - Gardiennage

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Brink's	12	12	3	3	2	2	7	7
Dussmann Security	10	10	8	8	2	2	0	0
Fact Security	4	4	0	3	0	0	4	1
G4S	15	15	2	2	11	11	2	2
Indigo Park	3	3	3	3	0	0	0	0
Securitas	11	11	6	6	1	1	4	4
Seris Security	6	6	2	2	3	3	1	1
Société Parking Guillaume (Parkolux)	3	3	1	2	2	1	0	0
Vigicore	4	4	4	2	0	2	0	0
	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>15</b>

## Groupe 5 - Ecoles Privées

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
AGEDOC	7	7	7	3	0	0	0	0
International School Luxembourg	6	6	2	2	4	4	0	0
LPEM	4	4	4	4	0	0	0	0
St. George's International School	5	5	5	5	0	0	0	0
Ste. Marie Consolatrice Esch-sur-Alzette	3	3	3	1	0	0	0	1
	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## Groupe 5 - Nettoyage

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
ABSC	7	7	4	4	3	3	0	0
Best-Clean	1	1	1	1	0	0	0	0
Dussmann Lavador	5	5	5	0	0	0	0	0
Dussmann Services	18	18	10	10	8	8	0	0
Ensch-Herzig	3	3	3	1	0	0	0	0
Express Services	7	7	3	3	4	4	0	0
Inno-Clean	10	10	6	6	4	4	0	0
ISS Facility Services	9	9	5	5	4	4	0	0
Nettoservice	15	15	2	2	13	13	0	0
ONET	10	10	1	1	9	9	0	0
Samsic	7	7	1	1	6	6	0	0
	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>41</b>	<b>34</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Groupe 5 - Garages

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Autopolis	9	9	2	2	2	2	5	5
Etoile Garage Citroen	5	5	5	5	0	0	0	0
Garage André Losch Porsche Zenter	3	3	3	1	0	0	0	2
Garage Bilia-Emond	5	5	5	5	0	0	0	0
Garage Intini	1	1	1	0	0	0	0	0
Garage Losch Bereldange	5	5	0	0	0	0	5	5
Garage M. Losch	5	5	3	3	0	0	2	2
Garage Martin Losch Pétange	1	1	1	1	0	0	0	0
Garage Pirsch	2	2	2	1	0	0	0	0
Garage Rodenbourg Peugeot	5	5	3	3	2	2	0	0
Grand Garage de Luxembourg (Toyota)	2	2	2	2	0	0	0	0
Groupe Kontz	5	5	5	5	0	0	0	0
Losch Truck, Van & Bus	4	4	0	0	3	2	1	2
Luxmotor	2	2	0	0	2	2	0	0
Renault RRG	6	6	5	5	1	1	0	0
	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>16</b>

## Groupe 6 - Secteur Public / Communes

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Bascharage	5	5	5	5	0	0	0	0
Beckerich	2	2	2	2	0	0	0	0
Bertrange	2	2	0	2	2	0	0	0
Clervaux	2	2	2	2	0	0	0	0
Colmar-Berg	2	2	1	0	0	0	0	0
Diekirch	5	5	2	2	3	3	0	0
Differdange	9	9	2	2	7	7	0	0
Echternach	3	3	3	2	0	0	0	0
Ell	1	1	1	1	0	0	0	0
Esch-sur-Alzette	11	11	1	1	10	10	0	0
Esch-sur-Sûre	1	1	1	1	0	0	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Ettelbruck	4	4	1	1	1	0	2	0
Feulen	1	1	0	1	1	0	0	0
Grevenmacher	3	3	2	3	1	0	0	0
Hesperange	5	5	2	2	3	3	0	0
Hobscheid	1	1	1	1	0	0	0	0
Junglinster	2	2	1	1	0	0	1	1
Kehlen	2	2	2	2	0	0	0	0
Kopstal	2	2	2	2	0	0	0	0
Luxembourg	17	17	3	3	2	2	12	12
Mersch	3	3	3	2	0	0	0	1
Mertert	2	2	0	1	2	1	0	0
Mondercange	2	2	0	2	2	0	0	0
Mondorf	4	4	2	1	2	1	0	0
Niederanven	2	2	1	0	1	2	0	0
Parc Hosingen	1	1	1	0	0	0	0	1
Pétange	6	6	2	2	4	4	0	0
Préizerdall	1	1	1	1	0	0	0	0
Rambrouch	2	2	2	1	0	0	0	1
Redange	2	2	2	1	0	0	0	0
Remich	2	2	0	2	2	0	0	0
Sanem	9	9	1	1	8	8	0	0
Schengen	2	2	0	0	0	0	2	2
Schifflange	5	5	3	3	2	2	0	0
Strassen	3	3	2	0	1	3	0	0
Tandel	1	1	1	1	0	0	0	0
Walferdange	2	2	1	0	0	0	0	0
Wiltz	3	3	0	2	3	1	0	0
Wintrange	2	2	1	0	1	1	0	0
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>134</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>18</b>

## Groupe 6 - Secteur Public / Autres

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Administration Bâtiments Publics	1	1	1	0	0	0	0	0
Administration Gouvernementale	8	8	5	5	3	3	0	0
CIGR Nordstad	2	2	0	0	0	0	2	2
CMCM	2	2	1	1	1	1	0	0
Ecole Européenne I	5	5	5	5	0	0	0	0
EEW Energy from Waste	2	2	0	1	2	1	0	0
LuxConnect	1	1	0	0	0	1	1	0
Lycée du Nord Wiltz	2	2	1	1	0	1	0	0
Lycée Hubert Clement	1	1	1	0	0	1	0	0
Lycée Technique du Centre	2	2	1	1	0	0	1	1
Michel Greco	6	6	6	6	0	0	0	0
Ponts & Chaussées	10	10	1	1	9	9	0	0
POST Luxembourg	16	16	6	6	3	3	7	7
POST Telecom S.A.	9	9	3	3	1	1	5	5
Réidener Schwemm	2	2	0	1	2	0	0	1
SEO	5	5	3	3	2	2	0	0
SES Engineering	6	6	1	1	3	3	2	2
SICA	2	2	2	2	0	0	0	0
SIDEN	4	4	1	1	1	2	2	0
SIDERO	3	3	0	2	0	0	2	0
SNCA	5	5	0	1	5	3	0	0
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>18</b>

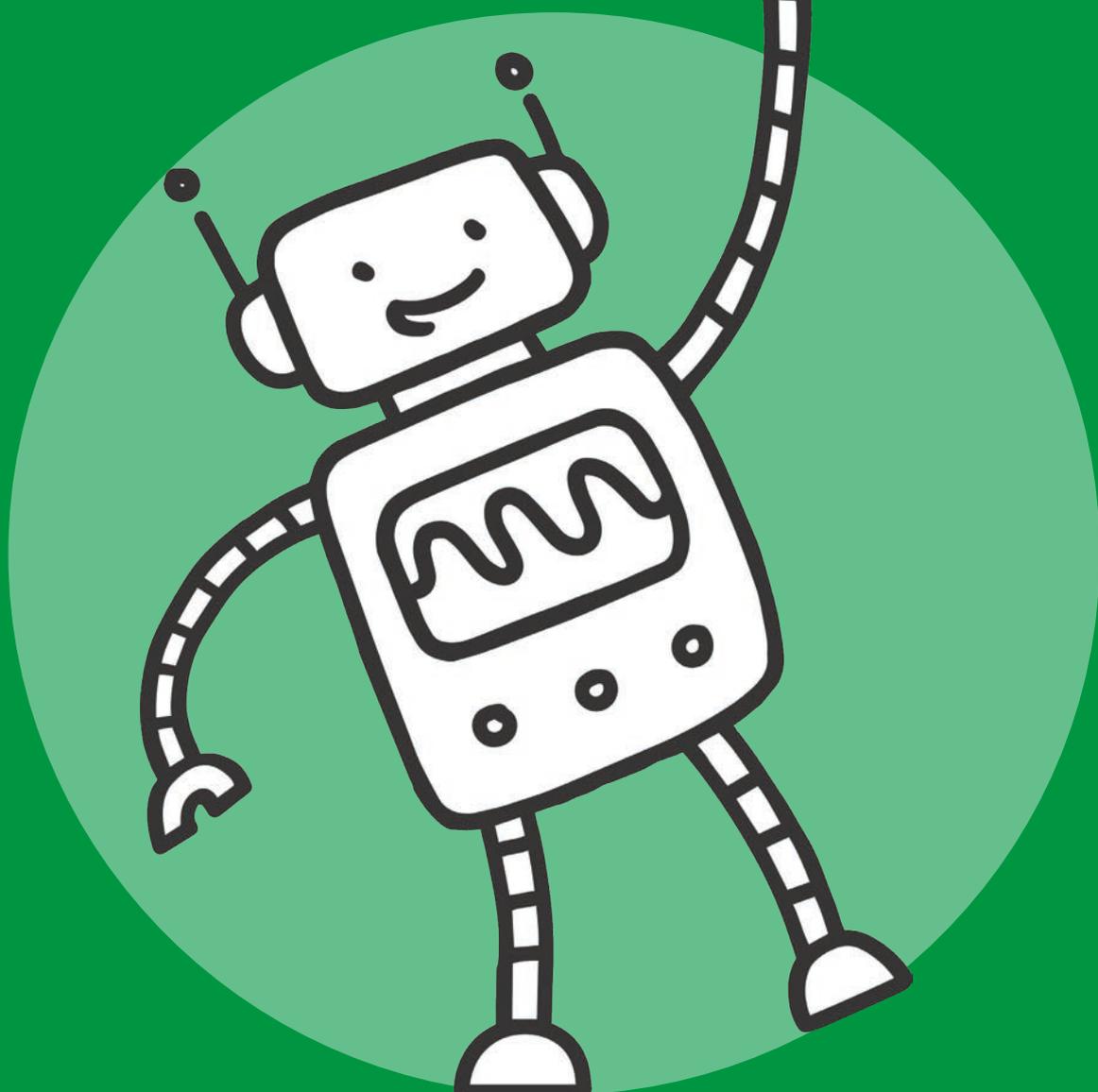
## Groupe 7 - Santé

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
CHEM	16	16	3	3	13	13	0	0
CHL	17	17	3	3	14	14	0	0
CHNP	10	10	1	1	9	9	0	0
Domaine Thermal Mondorf	7	7	1	1	5	5	1	1
Fondation Hôpitaux Robert Schuman	1	1	1	0	0	0	0	0
Hôpitaux Robert Schuman (CHK, Zitha, CSM)	17	17	2	2	15	15	0	0
INCCI	5	5	3	3	2	2	0	0
	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## Groupe 7 - Soins et Socio-éducatif

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Anne (Foyer Ste Elisabeth)	10	10	4	0	0	0	6	0
Caritas Accueil et Solidarité	4	4	0	0	4	4	0	0
CIGL Walferdange	2	2	0	1	0	0	2	0
Claire (Haaptman's Schlass Elisabeth)	9	9	1	1	8	8	0	0
co-labor 1	5	5	2	2	0	0	3	3
co-labor 2	1	1	1	1	0	0	0	0
COSP	2	2	2	1	0	0	0	0
Crèche Abeille	2	2	1	2	1	0	0	0
Crèche Kannerstuff	2	2	1	0	0	2	1	0
Crèche Kordall	1	1	0	0	0	0	1	1
Fondation Autisme Luxembourg	5	5	5	0	0	0	0	0
Forum pour l'Emploi	9	9	8	0	0	0	0	0
Hospices Civils de la Ville de Luxembourg	7	7	5	5	2	2	0	0
HPPA	10	10	2	2	8	8	0	0
Inter-Actions	6	6	0	0	0	0	6	6
Internat Jacques Brocquart	5	5	1	1	0	0	4	4
Kannerhaus Wootz	5	5	5	4	0	0	0	0
Les Auberges de Jeunesse luxemb. (Maison Relais Larochette)	6	6	0	0	6	4	0	0
Les Jardins d'Alysea	5	5	4	4	0	0	1	1
Maison de Retraite Saint Joseph	5	5	1	1	4	4	0	0
Maison des Soins 'Op Lamp' (Wasserbillig)	5	5	5	5	0	0	0	0
Omega 90	3	3	0	0	1	0	2	3
ProActif	10	10	10	10	0	0	0	0
Résidence des Ardennes	5	5	1	1	1	1	3	3
Stëftung Hëllef Doheem	16	16	6	6	10	10	0	0
Stëmm vun der Strooss	2	2	1	1	0	0	1	1
Verbandskëscht	5	5	0	0	5	5	0	0
Zitha Senior Consdorf	2	2	2	2	0	0	0	0
	<b>154</b>	<b>154</b>	<b>68</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>22</b>

**La fête du 1<sup>er</sup> mai du LCGB :  
Hier, aujourd'hui et demain**



# La fête du 1<sup>er</sup> mai du LCGB

## Hier, aujourd'hui et demain

Le renouveau que le LCGB a connu à travers ces dernières années n'a pas privé de s'imposer également au 1<sup>er</sup> mai, la journée internationale du travail. Tirant ses origines des luttes du mouvement ouvrier de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et connue pour ses marches et manifestations, la fête du 1<sup>er</sup> mai constitue depuis plus de 100 ans une journée de commémoration servant à rappeler le combat des syndicats pour le renforcement des droits et acquis de tous les salariés.

Et aujourd'hui ? Bien que la digitalisation crée de nouveaux emplois, elle apporte également, et ceci trop souvent, des relations et conditions de travail précaires. Voilà pourquoi la fête du travail n'a pas perdu d'importance. Plus que jamais, les salariés doivent être préparés et sensibilisés aux défis d'aujourd'hui et de demain. Plus que jamais, les droits et acquis des salariés doivent non seulement être sauvegardés, mais surtout être adaptés à un monde de plus en plus digital.

Jusqu'en 2016, les festivités du 1<sup>er</sup> mai du LCGB étaient marquées par un cortège rassemblant toutes les fédérations, structures, circonscriptions, sections locales, délégués, membres et militants, qui s'est achevé par un discours politique du Président national. Afin de renouveler et d'insuffler un nouvel élan tout en maintenant l'enthousiasme de la symbolique du 1<sup>er</sup> mai, le LCGB a réorganisé la fête du 1<sup>er</sup> mai en 2017 pour l'adapter aux habitudes du XXI<sup>e</sup> siècle.

Depuis lors, le LCGB invite chaque année à Remich pour une fête conviviale encadrée par de l'animation pour toute la famille avec p.ex. des magiciens, des orchestres, des jongleurs, des artistes musicaux, etc. Honorant les traditions syndicales, la fête du 1<sup>er</sup> mai du LCGB reste pourtant toujours marquée par le discours du Président national du LCGB, Patrick DURY, évoquant la situation actuelle au Grand-Duché et à travers l'Europe et relevant les revendications syndicales pour un monde du travail plus juste et plus équitable adapté aux besoins des salariés d'aujourd'hui et de demain.

2013





2014





2015



2016









2018





2019

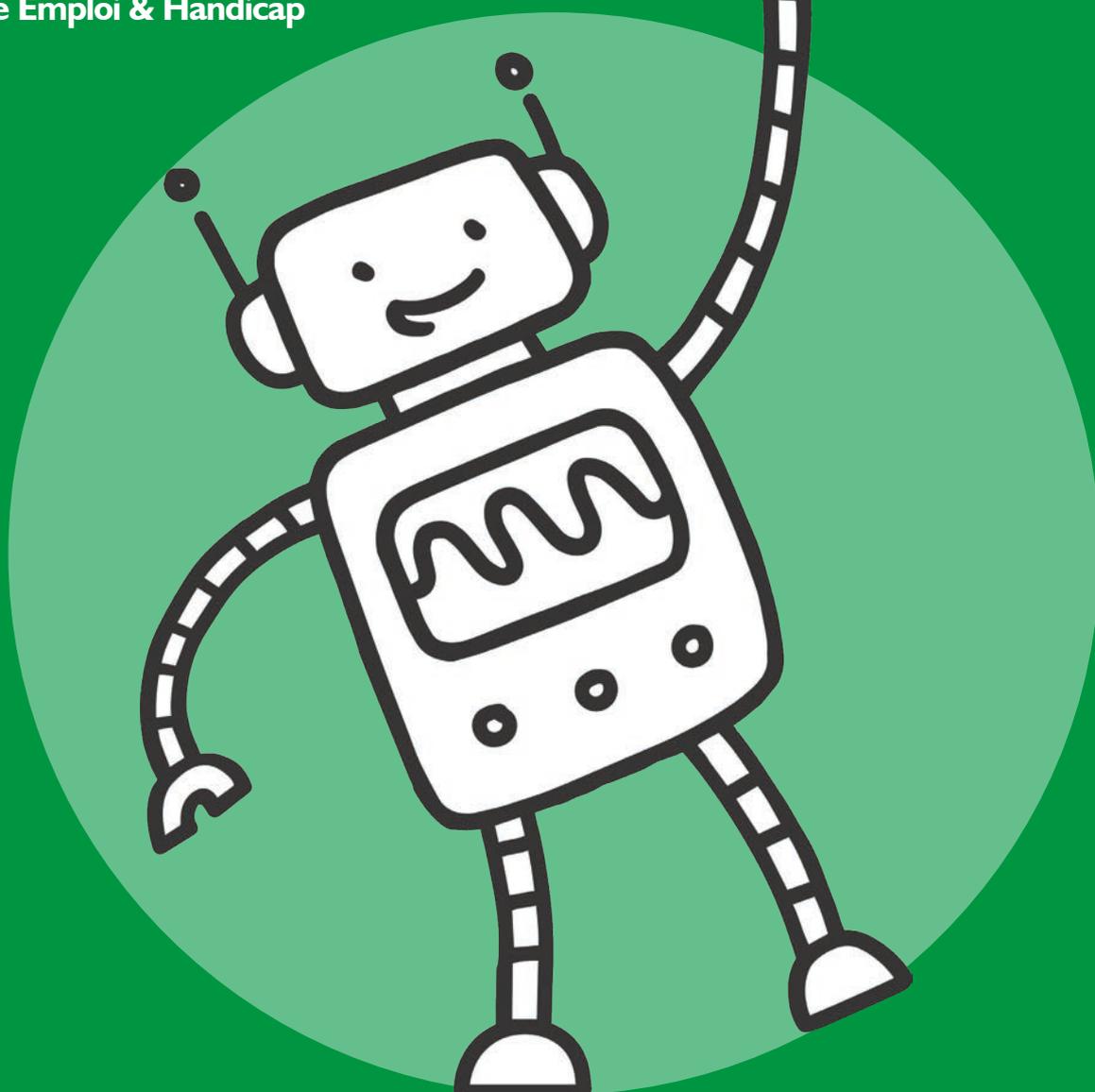




## Le LCGB, un acteur impératif au niveau national

1. Apprentissage tout au long de la vie
2. Sauvegarde des existences
3. Aménagement du temps de travail
4. Protection légale contre le risque de maladie
5. Sécurité sociale
6. Politique familiale
7. Pouvoir d'achat
8. Présidence du Conseil économique et social (CES)
9. Stratégie nationale « Vision zéro »  
Charte Emploi & Handicap

# 4



# 1. Apprentissage tout au long de la vie

**De nos jours, la formation et l'emploi sont étroitement liés, l'un étant de plus en plus la condition de l'autre. Il s'y ajoute que les jeunes constituent une ressource et richesse importante pour le marché du travail au Luxembourg. Ainsi, il s'avère d'autant plus important pour le LCGB d'investir davantage dans une bonne formation initiale des jeunes générations, ce qui équivaut à l'investissement dans un futur propice pour le Luxembourg et une plus-value pour l'économie luxembourgeoise à long terme. Quant à la formation continue, elle devra être adaptée aux défis de la digitalisation, notamment par l'introduction d'un véritable droit du salarié à la formation.**

## Formation initiale

Afin d'augmenter l'employabilité des personnes à la recherche d'un travail, une bonne formation initiale constitue une condition sine qua non pour bien démarrer dans la vie. Pour le LCGB, il faut ainsi mener une politique d'éducation, qui donne à chaque jeune la

garantie de terminer ses études avec un diplôme de fin d'études, qui fait preuve d'une formation de qualité et qui garantit un bon démarrage dans la vie professionnelle.

## Stages

Alors que le Ministre du Travail a mené en 2015 au sein du CPTÉ une discussion tripartite, il a finalement opté pour l'élaboration d'un projet de loi sans implication des partenaires sociaux. Pour le LCGB, ce projet de loi était à considérer comme insuffisant au niveau de la compensation financière, puisqu'il n'introduit pas un système d'indemnisation généralisé pour les différentes formes de stage. En 2019, le nouveau Ministre du Travail a amendé le projet de loi pour y prévoir le principe

d'une indemnisation légale minimale pour les différents stages dès qu'ils dépassent une durée de 4 semaines. Un autre grand problème qui persiste est celui de l'absence d'un cadre légal, qui permet aux stagiaires de s'affilier au régime général d'assurance pension durant toute la période de stage faisant en sorte que le stage serait assimilé à des périodes de travail effectif et pris en considération pour le calcul des années de cotisation au régime de l'assurance pension.

## Bourses d'études

Suites aux réformes successives de la loi sur les bourses d'études depuis 2010, le LCGB maintient sa revendication pour une révision à la hausse du montant de base et sa critique quant aux conditions d'attribution restrictives de la bourse de mobilité. Compte tenu

d'une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail de la jeune génération ayant poursuivie des études supérieures, le LCGB demande à ce que les années d'études soient prises en compte en tant qu'années de cotisation au régime d'assurance pension.

## Formation continue

La formation continue est un moyen de sauvegarde de l'emploi et de lutte contre le chômage, parce qu'elle permet au salarié de tenir ses qualifications à jour, au chômeur d'acquérir les compétences nécessaires pour réintégrer le marché du travail ou de se réorienter vers un autre domaine de spécialisation ainsi qu'au jeune salarié de construire sa carrière à moyen ou long terme. Pour le LCGB, la formation continue constitue donc un réel outil pour assurer

l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Le marché du travail est de plus en plus exigeant au niveau des qualifications et des compétences des employés. Par conséquent, il est indispensable pour l'employé de rester à jour et d'approfondir ses connaissances afin de conquérir avec un monde en perpétuelle évolution.

## Luxembourg Digital Skills Bridge (LDSB)

Lancé en mai 2018, le projet pilote Luxembourg Digital Skills Bridge (LDSB) vise à anticiper les répercussions des évolutions technologiques sur les compétences et l'emploi. Le LDSB propose aux salariés concernés d'investir dans de nouvelles compétences à travers des formations et un accompagnement indivi-

duel. Le LDSB cherche à fournir une réponse à la sécurisation des emplois et des parcours professionnels dans le cadre de la digitalisation. Pour le LCGB, l'approche préventive du LDSB constitue un premier pas en direction du modèle de sauvegarde des existences qu'il revendique depuis des années.



### 29 novembre 2014

Lors de son 59<sup>e</sup> Congrès national, le LCGB adopte un programme d'action, qui contient dans le chapitre « Egalité des chances et égalité de traitement » les revendications du LCGB relatives à la formation initiale et continue.



### 5 mars 2015

Le CPTE tient une séance dédiée entièrement à la formation continue.



### 21 septembre 2015

Les différentes positions des partenaires sociaux sur la formation initiale et continue sont discutées au sein du CPTE.



### 11 janvier 2016

Le LCGB adresse un courrier au Ministre du Travail reprenant la position détaillée du LCGB sur les différents sujets en discussion au sein du CPTE, dont notamment la formation, l'apprentissage et les stages.



### 20 juin 2016

Lors d'une entrevue avec le Ministre délégué à l'enseignement supérieur, le LCGB présente une série de revendications spécifiques quant à la législation sur les bourses d'études.

### 11 février 2015

Au sein du Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE), les partenaires sociaux procèdent ensemble avec le Ministre du Travail et le Ministre de l'Education nationale à un échange de vues sur les stages.



### 17 mars 2015

Le LCGB transmet par écrit au Ministre du Travail sa position sur la formation professionnelle et les stages.



### 23 octobre 2015

Le Ministre du Travail soumet une note sur la formation initiale et continue pour discussion au CPTE.



### 12 janvier 2016

Dans un courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB rappelle ses revendications relatives à plusieurs sujets d'actualité politique, dont notamment la formation et les stages.



### 2 octobre 2017

Au sein du CPTE, les partenaires sociaux discutent un projet pilote intitulé « Luxembourg Digital Skills Bridge » (LDSB), dont le but est d'aider les entreprises et les salariés à mieux se préparer à l'évolution numérique.





**9 octobre 2017**

Par courrier au Ministre du Travail, le LCGB prend position sur la mise en œuvre du LDSB.



**4 mai 2018**

Lancement officiel du projet pilote LDSB avec implication directe du LCGB dans la gouvernance du projet via le Comité de conjoncture.



**14 février 2019**

A l'occasion d'une conférence de presse, le LCGB a présenté son programme d'action « Diggi Pack » pour un aménagement humain du travail 4.0, dans lequel le LCGB revendique notamment un véritable droit du salarié à la formation continue.

**5 février 2018**

Le CPTE décide de lancer le projet pilote LDSB et de tirer en 2019 un bilan pour décider des suites à donner au projet.



**25 octobre 2018**

Lors d'une réunion avec le formateur du nouveau gouvernement, le LCGB soumet par écrit toutes ses revendications relatives à la formation, les stages et les bourses d'études.



## 2. Sauvegarde des existences

**Le LCGB défend le principe que l'absence d'une sécurité de l'emploi dans le secteur privé doit mener à la mise en place de mesures spécifiques pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle.**

### Le modèle « CDR » du LCGB

Le LCGB revendique concrètement la mise en place d'un modèle de sauvegarde de l'emploi des salariés par la création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) à travers les différents secteurs économiques afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements.

Ces structures « CDR » devront disposer des moyens d'action suivants (par ordre de priorité descendante) :

- formations continues visant à permettre des transferts d'un secteur à l'autre ;

- prêts temporaires de main-d'œuvre ou travaux d'utilité publique ;
- placement dans une initiative pour l'emploi ;
- renforcement de l'économie sociale et solidaire pour permettre de nouvelles formes prises en charge non-limitées aux initiatives pour l'emploi.

Compte tenu des discussions sur la digitalisation et son impact potentiel sur les salariés, le modèle « CDR » du LCGB a été complété par une mission d'encadrement de la transition vers la digitalisation, notamment dans le domaine de la requalification et des formations nécessaires.

### Protection légale contre le risque du chômage

Le risque de la perte d'emploi constitue un des plus grands risques auquel les salariés du secteur privé se voient exposés et le Luxembourg devra innover pour garantir la sauvegarde des existences. Afin de réduire au maximum le risque du chômage, les revendications du LCGB s'articulent autour de 3 axes prioritaires :

- une protection légale plus forte contre les licenciements ;
- un renforcement des droits des salariés dans le cadre des plans sociaux ;
- un volet social plus protecteur de la législation sur les faillites.

La lutte contre le chômage de longue durée (plus de 12 mois) devrait se faire par une révision des modalités de chômage avec une prolongation de la durée d'indemnisation du chômage, de

préférence jusqu'au reclassement dans un emploi stable et une amélioration du montant de l'indemnité du chômage.

En matière de chômage des jeunes, le LCGB continue à revendiquer la mise en place d'un nouveau contrat d'initiation-emploi (CIE) ayant exclusivement comme objectif de permettre aux jeunes peu qualifiés d'accéder à des contrats à durée indéterminée (CDI).

Comme toute réintégration sur le marché de travail devrait se faire sans pertes de salaire, le LCGB s'est opposé à la récente réforme de l'aide au réemploi et continue à revendiquer une révision des nouvelles dispositions légales afin d'abolir la condition d'âge de 45 ans + et la limitation de la garantie légale de 48 mois d'aide au réemploi.



**28 novembre 2014**

L'accord bipartite entre Gouvernement et syndicats prévoit de maintenir la durée de l'aide au réemploi à 48 mois et le montant à 90 % de la rémunération antérieure (sans qu'il puisse dépasser 50 % du salaire payé par l'employeur).

**29 novembre 2014**

Lors de son 59<sup>e</sup> Congrès national, le LCGB adopte un programme d'action, qui contient un chapitre spécifiquement dédié à la « sauvegarde des existences ».





### 3 février 2015

Lors d'une rencontre entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, le LCGB soumet ses revendications pour un nouveau contrat d'initiation-emploi (CIE) pour jeunes peu qualifiés.



### 21 septembre 2015

Lors d'une réunion du CPTE, le LCGB rappelle ses revendications visant de nouvelles initiatives dans la lutte contre le chômage.



### 12 janvier 2016

Dans un courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB rappelle ses revendications relatives à plusieurs sujets d'actualité politique, dont notamment la lutte contre le chômage et la réforme de l'aide au réemploi.



### 15 février 2016

Réunion d'un groupe de travail du CPTE dédiée spécifiquement à la réforme du droit des faillites.



### 25 février 2016

Rencontre bipartite entre le Gouvernement et les syndicats : le LCGB rappelle ses revendications en matière de lutte contre le chômage et de l'aide au réemploi.

### 27 mars 2015

Le LCGB soumet au Comité permanent du Travail de l'Emploi (CPTE) ses réflexions sur une « approche préventive du Fonds pour l'Emploi ».



### 11 janvier 2016

Le LCGB adresse un courrier au Ministre du Travail reprenant sa position détaillée sur différents sujets discutés au sein du CPTE, dont entre autres les plans de maintien dans l'emploi, la législation sur les faillites et la protection contre le licenciement.



### 3 février 2016

Lors d'une conférence de presse, le LCGB rappelle ses revendications relatives à la lutte contre le chômage et le volet social de la législation sur les faillites.



### 19 février 2016

Le LCGB soumet par écrit au Ministre du Travail le résumé des améliorations législatives à apporter au projet de loi portant réforme du droit des faillites.



### 28 octobre 2016

Dépôt du projet de loi 7086 portant modification des dispositions du Code du Travail relatif au maintien intégral du salaire en cas de maladie et à l'aide au réemploi.





### 14 février 2019



A l'occasion d'une conférence de presse, le LCGB a présenté son programme d'action « Diggi Pack » pour un aménagement humain du travail 4.0, dans lequel le LCGB propose plusieurs pistes pour une sécurisation des parcours professionnels face à la digitalisation.

### 25 juin 2018



Grande manifestation du LCGB contre toutes économies au détriment des salariés malades et personnes dépendantes. Le LCGB dénonce la politique antisociale du Ministre du Travail en matière de reclassement professionnel.

### 19 septembre 2017



Avec une conférence de presse, le LCGB lance sa campagne « Pas de discrimination supplémentaire du secteur privé », qui souligne la demande pour une lutte plus efficace contre le chômage et l'incrimination de la réforme de l'aide au réemploi comme projet d'économies budgétaires.

### 16 novembre 2016



La position du LCGB relative à la réforme de l'aide au réemploi trouve son écho dans l'avis de la CSL sur le projet de loi 7086 portant modification des dispositions du Code du Travail relatif au maintien intégral du salaire en cas de maladie et à l'aide au réemploi.

### 25 octobre 2018

Réunion avec le formateur du nouveau gouvernement : le LCGB revendique une rectification d'urgence des détériorations de l'aide au réemploi et soumet le renforcement des droits des salariés en matière de chômage, de maintien dans l'emploi ainsi qu'au niveau des plans sociaux et des faillites.



### 14 mars 2018

A l'occasion du vote du projet de loi 7086 modifiant les dispositions du Code du Travail relatives au maintien intégral du salaire en cas de maladie et à l'aide au réemploi par la Chambre des députés, le LCGB rappelle publiquement que la réforme constitue une détérioration des droits des salariés.



### 2 mars 2017

Lors d'une conférence de presse du LCGB intitulée « Emploi & travail : des réformes provoquant un goût amer ! », le LCGB rappelle ses revendications en matière d'aide au réemploi.



## 3. Aménagement du temps de travail

**Dans un monde en mutation permanente, dans un état sans cesse éphémère, le temps devient un bien précieux. Le monde professionnel de nos jours rend la conciliation entre vie professionnelle et vie privée de plus en plus difficile. A cet effet, il convient d'accorder aux salariés une plus grande flexibilité de leur temps de travail.**

### Organisation du temps de travail

La question de la révision du cadre légal sur l'organisation du temps de travail fut un des sujets majeurs intensivement discutés en 2015-2016 au sein du Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE). Le LCGB défend le principe que l'organisation du temps de travail au sein des entreprises doit se faire exclusivement via la cogestion et une nouvelle définition des heures supplémentaires. Compte tenu d'une absence d'accord entre partenaires sociaux, la nouvelle loi reste insuffisante sur de nombreux points comme p.ex. l'établissement et le changement de la période de référence et du plan d'organisation du travail (POT). Pour le LCGB, des efforts supplémentaires s'avèrent nécessaires pour accorder une meilleure flexibilité au niveau de l'organisation

du temps de travail en faveur des salariés afin de leur permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

L'introduction d'un 26<sup>e</sup> jour de congé légal au 1<sup>er</sup> janvier 2019 constitue certes un premier pas dans la bonne direction, mais les discussions ne doivent pas s'arrêter là. Dans son programme d'action « Diggi Pack », le LCGB met en outre l'accent sur le développement de nouveaux modèles d'organisation du temps de travail, qui doivent tenir compte des aspects de la santé et du bien-être des salariés. Le LCGB est particulièrement d'avis que les gains de productivité dus à la digitalisation doivent servir à une réduction du temps de travail des salariés.

### Compte épargne-temps (CET)

Depuis l'avis du Conseil économique et social (CES) en 2004 sur les comptes épargne-temps, la question de l'introduction d'un tel dispositif au niveau légal a fait l'objet de nombreux échanges entre partenaires sociaux. Malgré plusieurs tentatives du Gouvernement pour légiférer dans ce domaine, le dossier n'a pas avancé depuis plus d'une décennie. Les négociations entre partenaires sociaux n'ayant pas non plus abouti à un compromis, les comptes épargne-temps ont entretemps été introduits au 1<sup>er</sup> octobre 2018 dans la fonction publique. Depuis lors, le LCGB revendique une égalité de traitement entre le secteur privé et public.

Bien que le Ministre du Travail se soit inspiré des dispositions de la fonction publique, la loi sur les comptes épargne-temps du secteur privé est essentiellement moins favorable comme seuls les salariés dont la convention collective de travail prévoit expressément un compte épargne-temps et dont l'ancienneté au sein de l'entreprise dépasse 2 ans peuvent profiter de cette nouvelle mesure. En outre, le transfert d'un CET d'une entreprise vers une autre s'avère impossible, seul le cas d'une faillite d'entreprise étant actuellement assurée. Il en résulte que le LCGB continue à militer pour l'introduction d'un droit de chaque salarié du secteur privé à un compte épargne-temps.

### Préretraites

Depuis l'annonce de la suppression de la préretraite-solidarité en automne 2012, le LCGB s'est opposé à cette politique gouvernementale visant à sacrifier un instrument de crise sur l'autel de la raison budgétaire. Le LCGB a uniquement consenti à cette mesure lorsque le Gouvernement s'est engagé en 2014 d'améliorer en contrepartie la préretraite progressive et la préretraite postée. Lors des consultations des partenaires sociaux, le LCGB a rapi-

dement été confronté à de nouvelles mesures restrictives dont notamment l'introduction d'une condition d'une appartenance de 5 ans du salarié à l'entreprise pour bénéficier des différents régimes de préretraite. Malgré les dispositions plus favorables pour la préretraite progressive et la préretraite postée, le LCGB n'est pas satisfait de la réforme des régimes de préretraite et continue à revendiquer une série d'améliorations supplémentaires.

### Départ progressif en retraite

Sur demande des syndicats, le Gouvernement s'est engagé par écrit en novembre 2014 d'introduire pour le secteur privé, à l'instar des modalités déjà existantes pour la fonction publique, un système de départ progressif en retraite. Alors que le dépôt du projet de loi était prévu pour le premier semestre 2015 et malgré des échanges au sein du CPTE, cet engagement du

Gouvernement reste toujours lettre morte après 5 ans. Pour le LCGB, le temps d'agir est d'une urgence capitale. Il s'agit non seulement de mettre les salariés du secteur privé à un pied d'égalité avec les fonctionnaires d'Etat, mais aussi de flexibiliser le départ en retraite dans le cadre de la digitalisation.



### 28 novembre 2014

L'accord bipartite entre Gouvernement et syndicats prévoit une amélioration de la préretraite progressive, le maintien des dispositions de la préretraite-solidarité contenues dans les CCTs et l'introduction d'une retraite partielle combinée avec un travail à temps partiel.



### 2 avril 2015

Au sein du CPTE, les partenaires sociaux discutent les dispositions légales quant à l'organisation du temps de travail, dont notamment la période de référence et les plans d'organisation de travail (POT) ainsi que l'introduction des comptes épargne-temps.



### 27 juillet 2015

Le LCGB transmet par écrit au Ministre du Travail sa position sur la réforme des préretraites.



### 23 septembre 2015

Le CPTE commence les discussions sur base d'une note du Ministère du Travail portant sur la période de référence, le POT, les horaires mobiles et le droit conditionné au temps partiel.



### 30 novembre 2015

Le Ministre du Travail soumet au sein du CPTE un nouveau document de travail sur l'organisation du temps de travail.

### 29 novembre 2014

Lors de son 59<sup>e</sup> Congrès national, le LCGB adopte un programme d'action qui contient notamment une série de revendications du LCGB relatives aux différentes formes de préretraite.



### 26 mars 2015

Le Ministre du Travail soumet aux partenaires sociaux réunis au sein du CPTE un avant-projet de loi portant sur la réforme des préretraites.



### 21 septembre 2015

Les différentes positions des partenaires sociaux sur l'organisation du temps de travail, le droit conditionné au temps partiel, les comptes épargne-temps et la réforme des préretraites sont discutées au sein du CPTE.



### 5 novembre 2015

Le CPTE approfondit les échanges sur la note du Ministère du Travail relative à l'organisation du temps de travail.



### 11 janvier 2016

Courrier du LCGB au Ministre du Travail reprenant sa position sur le changement des modalités relatives à la période de référence, au POT, à l'horaire mobile et à la définition des heures supplémentaires. Le LCGB rappelle sa revendication pour l'introduction d'un droit légal au temps partiel.





**12 janvier 2016**

Dans un courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB rappelle ses revendications relatives à plusieurs sujets d'actualité politique, dont notamment l'organisation du temps de travail.



**22 janvier 2016**

Le LCGB adresse au Ministre du Travail un papier de position complet sur l'organisation du temps de travail.



**3 février 2016**

Lors d'une conférence de presse, le LCGB rappelle ses revendications relatives à la réforme des différents régimes de préretraite.



**21 mars 2016**

Malgré le compromis trouvé entre le LCGB et l'UJEL au sujet de l'aménagement du temps de travail via la cogestion au sein des entreprises, les discussions du CPTÉ sur un avant-projet de loi portant réforme de la législation sur l'organisation du temps de travail se soldent par un échec.



**16 juillet 2016**

Dépôt du projet de loi 7016 concernant l'organisation du temps de travail à la Chambre des députés.

**20 janvier 2016**

Au sein du CPTÉ, les partenaires sociaux s'échangent sur leurs positions écrites relatives à l'organisation du temps de travail.



**26 janvier 2016**

Suite aux échanges au sein du CPTÉ sur l'organisation du temps de travail, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UJEL) et les syndicats se rencontrent dans le cadre du dialogue social interprofessionnel afin de s'accorder sur la mise en place d'un système de comptes épargne-temps.



**18 février 2016**

Le CPTÉ discute un avant-projet de loi portant réforme de la législation sur l'organisation du temps de travail.



**24 juin 2016**

Dans son éditorial du Soziale Fortschritt n°2/2016, le Président national du LCGB constate que la réforme de la loi PAN constitue une chance ratée pour les salariés.



**20 septembre 2016**

Dans le cadre du dialogue social interprofessionnel, le LCGB expose sa position sur les comptes épargne-temps.





### 11 décembre 2017

Lors d'une entrevue avec le Ministre du Travail, le LCGB expose en détail sa position sur les comptes épargne-temps.



### 17 novembre 2017

Les négociations entre partenaires sociaux sur les comptes épargne-temps pour le secteur privé se soldent par un échec.



### 19 septembre 2017

Le LCGB lance par voie de conférence de presse sa campagne « Pas de discrimination supplémentaire du secteur privé ». Les revendications du LCGB portent entre autres sur la réforme des préretraites.



### 20 juin 2017

Les syndicats transmettent à l'UEL une liste de points à inclure dans un accord national/interprofessionnel et/ou une convention collective en matière de comptes épargne-temps.



### 12 octobre 2016

L'avis de la CSL sur le projet de loi 7016 concernant l'organisation du temps de travail contient une série d'observations et de revendications du LCGB.

### 7 mai 2018

Au sein du CPTÉ, les partenaires sociaux se mettent d'accord sur un compromis visant l'introduction de comptes épargne-temps dans le secteur privé.



### 23 novembre 2017

Après l'échec des négociations sur la mise en place des comptes épargne-temps pour le secteur privé, le LCGB communique sa position détaillée au Ministre du Travail.



### 3 octobre 2017

Le LCGB transmet par écrit à l'UEL sa revendication de transposer rapidement les comptes épargne-temps prévus dans la fonction publique pour le secteur privé. En parallèle, une copie du courrier est adressée au Ministre du Travail.



### 2 août 2017

Dépôt du projet de loi 7171 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la fonction publique.



### 25 novembre 2016

Les partenaires sociaux approfondissent leurs échanges sur les comptes épargne-temps dans le cadre du dialogue social interprofessionnel.





### 18 juin 2018

Dépôt à la Chambre des députés du projet de loi 7324 portant introduction du compte épargne-temps pour le secteur privé.



### 27 novembre 2018

L'avis de la CSL sur le projet de loi 7324 portant introduction du compte épargne-temps pour le secteur privé reprend une série d'observations du LCGB.



### 18 janvier 2019

Le LCGB transmet par écrit au Ministre du Travail le résumé de ses revendications en matière d'aménagement du temps de travail.

### 25 octobre 2018

Lors d'une réunion avec le formateur du nouveau Gouvernement, le LCGB soumet par écrit toutes ces revendications relatives à l'adaptation du temps de travail.



### 17 janvier 2019

Lors d'une entrevue avec le Ministre du Travail, le LCGB rappelle ses revendications en matière d'organisation du temps de travail en vue d'une meilleure flexibilité en faveur des salariés.



### 14 février 2019

A l'occasion d'une conférence de presse, le LCGB présente son programme d'action « Diggi Pack » pour un aménagement humain du travail 4.0, dans lequel le LCGB revendique notamment une série de mesures pour l'adaptation du temps de travail à la digitalisation.



## 4. Protection légale contre le risque de maladie

**Pour le LCGB, le Luxembourg a besoin d'une modernisation et d'un renforcement de la protection légale des salariés du secteur privé contre les risques existentiels que peut engendrer une maladie.**

**Ainsi, la problématique des 52/78 semaines de maladie et le remplacement du mi-temps thérapeutique par la reprise progressive de travail ne peuvent pas être dissociés des problèmes liés au reclassement professionnel et aux procédures d'incapacité de travail et d'inaptitude au dernier poste exercé.**

### 52/78 semaines de maladie

Depuis des années, le LCGB œuvre en faveur d'une solution à la problématique des salariés du secteur privé qui, après 52/78 semaines de maladie accumulées au cours d'une période de 104 semaines, perdent le droit aux prestations de la CNS et, conformément au mécanisme implémenté par l'article L.125-4 du Code du Travail, également leur emploi.

La problématique touche dans la quasi-totalité des cas des personnes gravement malades ayant eu de longues périodes contiguës d'incapacité de travail. Cette population, loin de constituer un « rassemblement de tire-au-flanc » ainsi que d'aucuns voudraient le faire croire, se trouve dans un état de santé dégradé et ne possède, en règle générale, plus la capacité de réagir utilement à la précarisation de ses conditions d'existence.

Malgré un engagement gouvernemental dans l'accord signé le 28 novembre 2014 avec les syndicats pour résoudre une fois pour toutes les problèmes liés à la limite des 52 semaines de maladie, le dossier a trainé pendant trois ans pour finalement déboucher sur une « pseudo-solution », qui se caractérise par

une approche purement administrative. Cette pseudo-solution n'a pourtant pas vu le jour et le Ministre de la Sécurité Sociale a clôturé le dossier par une extension pure et simple de la limite légale de 52 à 78 semaines de maladie sur une période de 104 semaines.

Comme la résiliation automatique du contrat de travail des salariés du secteur privé est reportée de 26 semaines, cette extension de la limite légale à 78 semaines constitue certes une amélioration par rapport aux dispositions légales précédentes. Pour le LCGB, le problème de fond reste pourtant irrésolu, puisqu'un salarié gravement malade risque toujours la résiliation d'office de son contrat de travail à l'issue des 78 semaines de maladie et tombe par conséquent dans la précarité à cause d'un mécanisme légal, qui ne peut qu'être qualifié de guillotine sociale.

Le LCGB maintient sa revendication pour une suppression de toute limite légale de maladie pour les salariés du secteur privé et la mise en place d'un système de protection similaire à la fonction publique.

### Mi-temps thérapeutique / Reprise progressive de travail

Un des grands défauts du mi-temps thérapeutique étant l'absence d'une base légale, le LCGB n'a initialement pas eu d'objections de principe contre la proposition du Ministre de la Sécurité Sociale visant à remplacer le mi-temps thérapeutique par une « reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique en maintenant le bénéficiaire des indemnités pécuniaires ».

Initialement présenté comme « solution » à la problématique des 52 semaines de maladie, le LCGB a insisté que le dossier du mi-temps thérapeutique soit séparé de la discussion sur la limite légale de la période d'indemnisation de maladie.

Le LCGB a pourtant clairement revendiqué la mise en place d'un dispositif cohérent sans insécurités juridiques. Parmi les points cruciaux soulevés par le LCGB ont figuré :

- la protection contre le licenciement tout au long de la reprise progressive ;

- la coordination des différents certificats d'incapacité de travail, condition sine qua non pour pouvoir bénéficier de la reprise progressive ;
- les questions législatives en relation avec une éventuelle interruption de ces certificats par un accident de travail ou une incapacité de travail dû à une autre pathologie (p.ex. une grippe) que celle qui a donné lieu à la reprise progressive ;
- la mise en œuvre pratique de la flexibilité au niveau du taux de reprise de travail afin de garantir que le salarié ne soit pas forcé à générer un rendement au travail pendant la mesure thérapeutique.

Même après l'entrée en vigueur de la loi au 1<sup>er</sup> janvier 2019, il manque toujours une réponse claire et précise si la reprise progressive pour motif thérapeutique est à considérer comme une reprise de travail au sens du Code du Travail. Comme la Médecine du travail est entièrement exclue de la procédure, il

convient de s'interroger si un salarié en incapacité de travail totale peut reprendre son emploi à titre partiel.

A ces points irrésolus s'ajoute encore le problème très délicat que la reprise progressive pour motif thérapeutique amènera les bénéficiaires plus rapidement à la limite des 78 semaines que l'ancien mi-temps thérapeutique.

## Maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travail

Depuis l'introduction du statut unique en 2009, la question de la détermination du montant du salaire maintenu en cas d'incapacité de travail se posait régulièrement pour les salariés travaillant en rotation et prestant régulièrement du travail de nuit, de dimanche et de jours fériés.

Certains employeurs, principalement dans les secteurs de l'industrie et du commerce, ont systématiquement refusé de payer

Dans ce contexte, le LCGB continue à s'opposer au principe que chaque jour de reprise progressive soit imputé comme journée entière dans le calcul pour la détermination de la limite des 78 semaines, sans égard à la fraction de temps de travail effectivement prestée. Le LCGB demande en outre un bilan rapide de la mesure afin de déterminer si d'autres adaptations législatives s'avèrent nécessaires.

les suppléments pour travail de nuit et de dimanche aux salariés en cas d'incapacité de travail médicalement constatée, ce qui engendre une perte substantielle de salaire.

Grâce à l'engagement incessant du LCGB, notamment par de nombreux recours juridiques culminant en juillet 2013 sur un arrêt de la Cour de cassation, une nouvelle loi sur le maintien intégral du salaire en cas de maladie est entrée en vigueur au 15 avril 2018.

## Incapacité de travail et inaptitude au dernier poste

A maintes reprises, le LCGB a insisté sur la mise en œuvre de solutions aux problèmes existentiels des salariés, qui ont été déclarés capables de travailler par le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (CMSS), mais déclarés inaptes pour leur dernier poste de travail par la Médecine du travail.

Du moment où le CMSS déclare un salarié de nouveau apte pour travailler, la Caisse Nationale de Santé (CNS) arrête le paiement des indemnités pécuniaires. Comme l'assuré s'est trouvé en congé de maladie pendant plus de six semaines, la Médecine du travail est saisie à procéder à un examen médical afin de déterminer l'aptitude de reprise de travail du salarié.

Si le Médecin du travail déclare l'assuré inapte à l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise, sans possibilité d'adaptation de ce poste, le salarié concerné se trouve dans la situation précaire qu'il ne touche plus aucun revenu. En effet, les avis du CMSS et de la Médecine du travail ont comme conséquence directe qu'il ne peut ni toucher d'indemnités pécuniaires de maladie ni reprendre son travail.

Un recours contre la décision du Médecin du travail en cas d'aptitude de travail n'est toutefois plus possible depuis la réforme de la loi sur le reclassement professionnel entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il reste uniquement la possibilité d'un recours auprès du Conseil arbitral de la sécurité sociale contre la décision de la CNS concernant la cessation de paiement des indemnités pécuniaires. La durée moyenne d'un tel recours s'élevant à au moins 6 mois, la personne concernée se voit confrontée à une situation intenable de remise en cause de son existence et de celle de sa famille.

Afin de permettre une mise en œuvre d'un ensemble cohérent de mesures légales sans incertitudes juridiques pour les salariés concernés, le LCGB revendique depuis 2016 la mise en place d'un système global de reprise du travail après une maladie de longue durée et la clarification des missions du CMSS et de la Médecine du travail afin de mettre fin aux avis contradictoires.

## Reclassement professionnel

La législation luxembourgeoise permet aux salariés incapables d'occuper leur dernier emploi suite à une maladie prolongée, infirmité ou usure, sans être reconnus comme invalide, de bénéficier d'un reclassement professionnel interne ou externe. Le reclassement constitue ainsi une mesure de réinsertion professionnelle du salarié.

Alors que la législation du reclassement professionnel a dès le début soulevé de nombreux problèmes existentiels, la réforme de 2016 a encore fait survenir de nouvelles situations de précarité pour les salariés concernés, dont notamment :

- dans le cas d'un reclassement interne, le salarié concerné doit en règle générale attendre entre 3 et 4 mois avant qu'il ne bénéficie du premier paiement de son indemnité compensatoire ;
- les salariés en reclassement interne subissent en outre des pertes au niveau des revenus mensuels nets puisqu'ils

doivent détenir deux fiches de retenue d'impôts (l'une pour le salaire réduit versé par l'employeur, l'autre pour l'indemnité complémentaire payée par l'ADEM) ;

- les salariés reclassés ne peuvent pas profiter d'augmentations salariales pendant la durée du reclassement (p.ex. une prime négociée dans le cadre d'une convention collective de travail ne sera pas appliquée, car l'indemnité compensatoire du salarié reclassé se base sur la situation de revenus au moment du reclassement) ;
- les salariés en reclassement interne subissent également une perte de revenu lorsqu'ils prennent un congé parental puisque l'ADEM arrête le paiement de son complément pendant la durée du congé parental ;
- les salariés en reclassement externe suivant l'ancienne législation, déclarés de nouveau apte à leur dernier poste de travail, perdent le droit à l'indemnité d'attente au bout d'un an.

Déposé en mai 2018, le projet de loi 7309 relatif au reclassement professionnel apporte certes une série d'améliorations, mais plusieurs problèmes cruciaux restent irrésolus.

Pour cette raison et compte tenu des oppositions formelles du Conseil d'Etat au sujet des nouvelles dispositions relatives à l'indemnité de reclassement, le LCGB préconise plusieurs adap-

tations supplémentaires dont notamment le droit du salarié au paiement de son salaire intégral par l'employeur et à toute augmentation salariale conventionnelle ou non-conventionnelle ainsi que la mise en place d'un automatisme légal visant l'attribution d'une pension d'invalidité ou de vieillesse à tout salarié en reclassement externe pendant 2 ans.

### 28 novembre 2014



Au sujet de la limite légale des 52 semaines de maladie, l'accord bipartite entre Gouvernement et syndicats prévoit de régler la question du maintien du contrat de travail en cas de maladie prolongée avec des perspectives de réintégration sur l'ancien poste de travail.

### 3 février 2015



Lors d'une rencontre entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, le LCGB soumet ses revendications pour une mise en conformité des dispositions légales du maintien intégral du salaire avec l'arrêt de la Cour de cassation de 2013.

### 2 avril 2015



Le CPTE discute l'avant-projet de loi visant à mettre les dispositions légales du maintien intégral du salaire en conformité avec l'arrêt de la Cour de cassation de 2013.

### 9 juillet 2015



Vote du projet de loi 6555 portant réforme du reclassement par la Chambre des députés.

### 29 novembre 2014

Lors de son 59<sup>e</sup> Congrès national, le LCGB adopte un programme d'action, qui contient dans le chapitre « Sauvegarde des existences » les revendications du LCGB relatives à la problématique des 52 semaines de maladie et au reclassement professionnel.



### 3 mars 2015

Le Ministre de la Sécurité Sociale propose au sein du Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) de travailler sur une solution à la problématique des 52 semaines.



### 1<sup>er</sup> juin 2015

Le LCGB rappelle par courrier au Ministre du Travail qu'il insiste sur une mise en œuvre rapide d'une solution en matière de 52 semaines, prévue selon les termes de l'accord du 28 novembre 2014 pour le 1<sup>er</sup> semestre 2015.



### 30 juillet 2015

Au sein du groupe de travail CNS sur les 52 semaines de maladie, le LCGB s'oppose à plusieurs points dont la démarche administrative imposée au salarié et la revendication de l'UEL de conditionner le dépassement des 52 semaines à un accord patronal.





### 1<sup>er</sup> octobre 2015

Nouveau échange de positions entre partenaires sociaux au sein du CPTÉ afin de finaliser l'avant-projet de loi visant à mettre les dispositions légales de maintien intégral du salaire en conformité avec l'arrêt de la Cour de cassation de 2013.



### 11 janvier 2016

Le LCGB adresse un courrier au Ministre du Travail reprenant la position détaillée du LCGB sur les différents sujets en discussion au sein du CPTÉ, dont notamment le maintien intégral du salaire.



### 3 février 2016

Lors d'une conférence de presse, le LCGB rappelle ses revendications en matière des 52 semaines de maladie.



### 3 mars 2016

Entrevue entre le LCGB et le Ministre de la Sécurité Sociale sur la problématique des 52 semaines de maladie.



### 24 octobre 2016

Entrevue du LCGB avec le Ministre du Travail et le Ministre de la Sécurité Sociale pour leur exposer les problèmes récurrents auxquels sont confrontés les salariés reclassés et les amendements législatifs nécessaires.

### 1<sup>er</sup> janvier 2016

Entrée en vigueur de la réforme sur le reclassement professionnel avec l'introduction d'un statut de salarié en reclassement professionnel externe.



### 12 janvier 2016

Dans un courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB rappelle ses revendications relatives à plusieurs sujets d'actualité politique dont notamment la problématique des 52 semaines de maladie et le maintien intégral du salaire.



### 25 février 2016

Lors d'une rencontre, le Gouvernement confirme son engagement de 2014 quant à la problématique des 52 semaines. Le LCGB revendique le dépôt rapide du projet de loi visant à mettre les dispositions légales de maintien intégral du salaire en conformité avec l'arrêt de la Cour de cassation.



### 22 septembre 2016

Par courrier au Ministre de la Sécurité Sociale, le Ministre du Travail et le Ministre de la Santé, le LCGB communique ses revendications relatives à une série de problèmes d'application en matière d'incapacité, d'inaptitude de travail et de reclassement.



### 26 octobre 2016

La problématique des 52 semaines est portée par le LCGB à l'ordre du jour du comité quadripartite afin de relancer les discussions.





### 7 novembre 2017

Suite aux annonces publiques du Ministre de la Sécurité Sociale de déroger par le biais du mi-temps thérapeutique aux 52 semaines de maladie, le LCGB rappelle qu'il maintient sa position visant une suppression totale de la limite légale des 52 semaines.



### 18 juillet 2017

Le LCGB communique par écrit au Ministre de la Sécurité Sociale et au Ministre du Travail ses revendications quant aux problèmes auxquels les salariés en reclassement sont régulièrement confrontés.



### 11 juillet 2017

Dans un courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB réitère sa revendication pour la suppression de la limite des 52 semaines de maladie des textes légaux et une série d'adaptations des procédures de reclassement.



### 2 mars 2017

Lors d'une conférence de presse dédié aux réformes en matière d'emploi, le LCGB rappelle ses revendications relatives aux 52 semaines de maladie, au reclassement professionnel et aux procédures d'incapacité et d'inaptitude.



### 28 octobre 2016

Dépôt du projet de loi 7086 portant modification des dispositions du Code du Travail relative au maintien intégral du salaire en cas de maladie et à l'aide au réemploi.

### 5 décembre 2017

Lors d'une conférence de presse, le LCGB dénonce l'accord de principe entre le Ministre de la Sécurité Sociale, l'UEL et l'OGBL en matière des 52 semaines comme pseudo-solution imposant aux personnes concernées des contraintes administratives inacceptables.



### 19 septembre 2017

Le LCGB lance sa campagne « Pas de discrimination supplémentaire du secteur privé » et revendique une solution à la problématique des 52 semaines de maladie, la mise en œuvre rapide de la révision des dispositions légales du maintien intégral du salaire et une révision du reclassement.



### 13 juillet 2017

Entrevue entre le LCGB et le Ministre de la Sécurité Sociale et le Ministre du Travail sur le reclassement professionnel.



### 7 mars 2017

Le LCGB rappelle par écrit aux Ministres de la Sécurité Sociale et du Travail sa position quant au cadre légal des maladies de longue durée, dont les 52 semaines de maladie, les problèmes liés au reclassement et les avis contradictoires du Contrôle médical et de la Médecine du travail.



### 16 novembre 2016

La position du LCGB sur la réforme de l'aide au réemploi trouve son écho dans l'avis de la CSL sur le projet de loi 7086 portant modification des dispositions du Code du Travail relatif au maintien intégral du salaire en cas de maladie et à l'aide au réemploi.





### 9 janvier 2018

Lors d'une conférence de presse, le LCGB pointe du doigt l'absence d'une politique sociale pour le secteur privé, dont notamment l'absence d'une solution à la problématique des 52 semaines de maladie.



### 13 mars 2018

A l'occasion du vote du projet de loi 7086 modifiant les dispositions relatives au maintien intégral du salaire en cas de maladie et à l'aide au réemploi par la Chambre des députés, le LCGB rappelle que les droits des salariés ont été renforcés en matière de maintien intégral du salaire.



### 18 avril 2018

Echange de vues entre le LCGB et le Ministre du Travail sur l'avant-projet de loi portant réforme du reclassement professionnel.



### 25 juin 2018

Grande manifestation contre toutes économies au détriment des salariés malades et personnes dépendantes. Le LCGB dénonce la politique antisociale quant à la résiliation automatique du contrat de travail après 52/78 semaines de maladie et quant aux procédures de reclassement professionnel.



### 25 juillet 2018

Le projet de loi 7311 modifiant la limite légale de 52 semaines à 78 semaines de maladie et introduisant une reprise progressive de travail est voté à la Chambre des députés. Pour le LCGB, ceci a été une occasion ratée pour des avancées réelles des salariés.

### 9 mars 2018

Le LCGB communique par écrit aux Ministres de la Sécurité Sociale, du Travail et de la Santé sa position relative aux 52 semaines de maladie et à la reprise progressive de travail.



### 15 mars 2018

Le LCGB revendique lors d'une conférence de presse une meilleure protection des salariés du secteur privé en cas de maladie (52 semaines de maladie, mi-temps thérapeutique, incapacité de travail et inaptitude au dernier poste de travail et reclassement).



### 15 mai 2018

Dépôt à la Chambre des députés du projet de loi 7311 modifiant la limite légale de 52 semaines à 78 semaines de maladie et introduisant une reprise progressive du travail.

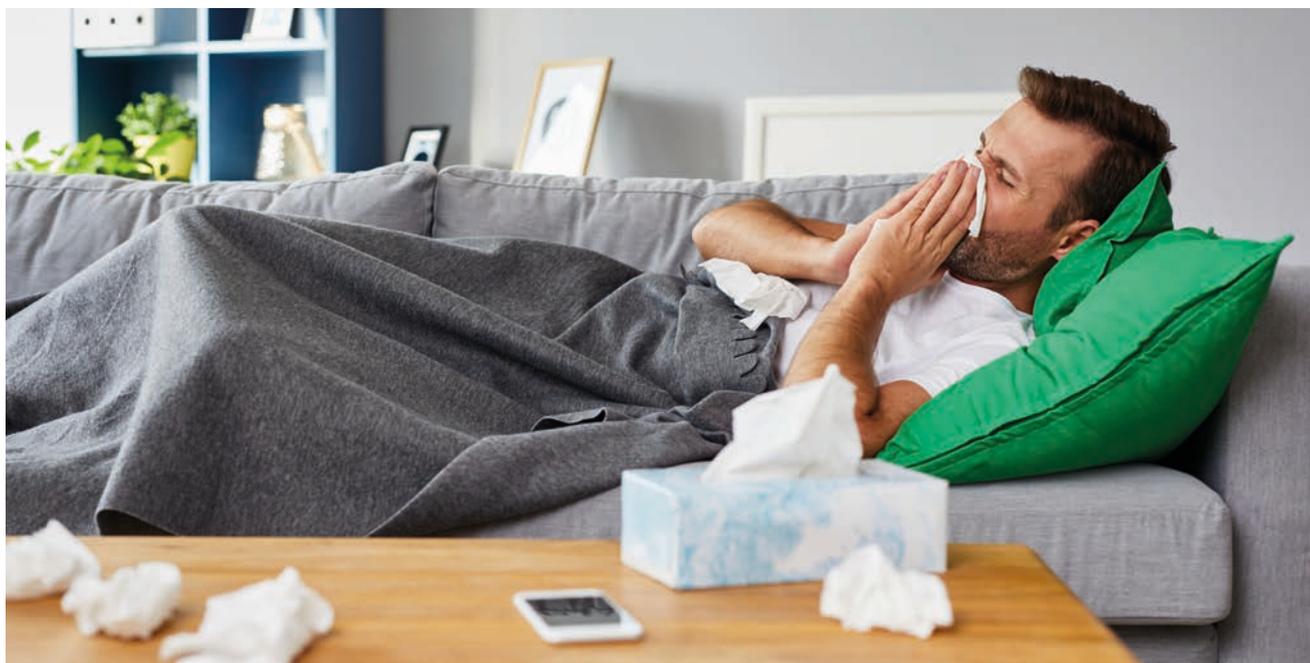


### 2 juillet 2018

Sur impulsion du LCGB, l'avis de la Chambre des salariés (CSL) sur le projet de loi 7311 modifiant la limite légale de 52 semaines à 78 semaines de maladie et introduisant une reprise progressive du travail souligne que les problèmes inhérents à une limitation légale de la période de prise en charge d'une maladie restent irrésolus. La CSL souligne également que la loi ne prévoit aucune durée maximale pour la reprise progressive et reste muette sur le rôle de la Médecine du travail.



Sur impulsion du LCGB, la CSL formule au-delà dans son avis sur le projet de loi 7309 portant réforme du reclassement une série d'observations critiques sur les amendements proposés en matière de l'indemnité de reclassement. Le projet de loi apporte certes une amélioration par rapport à la situation existante, mais ne permet pas de résoudre tous les problèmes financiers auxquels sont régulièrement confrontés les salariés reclassés.



### 22 mai 2019

Lors d'une réunion du comité quadripartite, le LCGB revendique un bilan détaillé de la mise en œuvre des 78 semaines de maladie et de la reprise progressive de travail (nombre des bénéficiaires, ventilation exacte des dépenses, etc.).



### 27 février 2019

Entrevue avec le Ministre de la Sécurité Sociale sur le volet de la sécurité sociale du programme de coalition du nouveau Gouvernement : le LCGB revendique la suppression de la limite légale des 78 semaines de maladie et la révision des procédures de reclassement.



### 25 octobre 2018

Lors d'une réunion avec le formateur du nouveau gouvernement, le LCGB soumet par écrit toutes ses revendications en matière de politique sociale (e.a. 78 semaines et reprise progressive de travail, incapacité et inaptitude, reclassement).

### 3 juin 2019

Le LCGB demande de mettre le projet de loi sur le reclassement à l'ordre du jour du CPTÉ afin de discuter les suites à réserver aux oppositions formelles du Conseil d'Etat.



### 5 avril 2019

Le Conseil d'Etat rend son avis sur le projet de loi 7309 portant réforme du reclassement professionnel. L'avis contient plusieurs oppositions formelles liées aux nouvelles dispositions relatives à l'indemnité de reclassement.



### 7 novembre 2018

Lors d'une réunion du comité quadripartite, le LCGB rappelle sa position en matière de 78 semaines de maladie et de reprise progressive du travail. Le LCGB critique le fait que 34 des 39 millions € de dépenses supplémentaires sont exclusivement en faveur des entreprises.



## 5. Sécurité sociale

**Pour le LCGB, les principes clés de notre assurance sociale doivent toujours rester la solidarité nationale, la solidarité entre générations, l'équité, l'accessibilité et la qualité de l'offre. Il convient surtout d'assurer la pérennité de notre système de sécurité sociale en tenant compte de l'évolution de la société, de la démographie et des nouveaux besoins, qui en découlent.**

**Face à la logique par objectifs financiers appliquée dans de nombreux domaines par le Gouvernement, le LCGB s'oppose au niveau de l'assurance maladie-maternité, de l'assurance vieillesse et de l'assurance dépendance à toute détérioration des prestations au détriment des assurés.**

### Nouvelles prestations de l'assurance maladie-maternité

Suite à la mise en œuvre de plusieurs mesures d'économies financières pour les assurés et prestataires dans le cadre de la réforme de santé, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la situation financière de l'assurance-maladie se caractérise par une croissance continue de la réserve globale depuis 2015. Fin 2016, le taux maximal légal de 20 % a été aboli puisque la réserve a dépassé le seuil et les partenaires sociaux ont décidé d'introduire de nouvelles prestations au lieu de diminuer le taux de cotisation.

Afin de compenser les pertes de prestations subies par les assurés, le LCGB s'est immédiatement exprimé en faveur d'une extension de prestations existantes dans le domaine des soins dentaires et de l'ophtalmologie, des domaines où la participation financière de

l'assuré est toujours très élevée. Le LCGB plaide en outre pour l'introduction de nouveaux remboursements, notamment au niveau de la médecine préventive et de la médecine complémentaire (p.ex. ostéopathie). Finalement, la modernisation et révision régulière des nomenclatures médicales et l'introduction du tiers payant généralisé font partie intégrante des revendications du LCGB pour une meilleure prise en charge des assurés.

Pour les LCGB, les améliorations de prestations décidées par le comité quadripartite en 2016 et 2017 constituent un premier pas dans la bonne direction, mais sont à juger comme insuffisantes aussi bien en termes monétaires qu'au regard de leur mise en œuvre très lente.

### Assurance vieillesse

Dans le domaine de l'assurance pension, aussi bien les règles et promesses données aux salariés actifs que les droits de pension des retraités actuels constituent un acquis social à maintenir et à améliorer via de nouvelles sources de financement.

Compte tenu d'un niveau de réserves dépassant actuellement plus de 4 fois le montant des dépenses annuelles et d'une actualisation régulière des bilans techniques de l'assurance pension, le LCGB défend non seulement le maintien du système actuel de

l'ajustement des pensions, mais revendique au-delà une compensation des pertes de pouvoir d'achat aux pensionnés par des modulations et gels de l'ajustement. Ces pertes se chiffrent pour la seule période 2013-2017 à un montant brut équivalent à un mois entier de pension ! Le LCGB continue à défendre la position qu'il a défendu tout au long des discussions sur la réforme de 2013, à savoir la mise en place d'un système de pensions, qui garantit que tous les assurés pourront bénéficier des mêmes droits, possibilités et obligations.

### Réforme de l'assurance dépendance

La réforme de l'assurance dépendance s'est caractérisée avant tout par des économies budgétaires entamées début 2015 sous forme de 2 mesures du « paquet pour l'avenir » et confirmées par la nouvelle loi entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Tout au long du processus, le LCGB a défendu une réforme sans logique budgétaire, mais visant une augmentation de la qualité des prestations et soins offertes aux personnes dépendantes. Bien que certaines détériorations aient pu être évitées grâce à la pression exercée par le LCGB, la réforme de l'assurance dépendance a clairement raté le but affiché d'une amélioration des prestations. Le LCGB a strictement refusé les affirmations du Ministre de la Sécurité Sociale visant à prouver l'absence des réductions de prestations

par une logique de compensation entre prestations non-comparables. Le LCGB a surtout réfuté l'affirmation du Ministre que les courses-sorties n'ont pas été supprimées dans le cadre de la réforme, mais remplacées par des gardes afin d'assurer une meilleure qualité.

Grâce à l'engagement sans cesse du LCGB, une partie des réductions de prestations au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ont été retirées au 1<sup>er</sup> août 2018. Cependant, face aux détériorations déjà opérées (mesures du paquet pour l'avenir, dans ses grandes lignes ancrées par la réforme dans la loi), le LCGB maintient son avis qu'un bilan régulier s'impose avec nécessité d'adaptations ponctuelles en cas de détection d'une diminution des prestations ou d'une perte de qualité.

### 28 novembre 2014

En matière de sécurité sociale, l'accord bipartite entre Gouvernement et syndicats prévoit que l'assurance dépendance sera réformée avec une application plus efficiente des critères d'octroi des prestations. L'ambition sera de détecter des potentiels d'économies, tout en assurant le meilleur niveau et la qualité des soins. Aussi bien pour l'assurance dépendance que pour l'assurance maladie-maternité, une hausse des cotisations n'interviendra qu'en cas de nécessité avérée.

### 21 avril 2015

Lors d'une entrevue avec la Confédération des organismes prestataires d'aides et de soins (COPAS), le LCGB procède à un échange de vues sur les mesures à envisager pour maintenir la qualité des prestations en vue de la réforme de l'assurance dépendance.



### 4 juin 2015

Meeting de protestation des syndicats contre l'annonce du plan social chez Stëftung Hëllef Doheem.



### 11 juin 2015

Manifestation des syndicats contre l'annonce du plan social chez Stëftung Hëllef Doheem.



### 18 juin 2015

Les partenaires sociaux se réunissent une 1<sup>ère</sup> fois avec le Ministre de la Sécurité Sociale pour discuter la situation chez Stëftung Hëllef Doheem et des mesures à mettre en place pour la sauvegarde des emplois.



### 29 novembre 2014

Lors de son 59<sup>e</sup> Congrès national, le LCGB adopte un programme d'action, qui revendique d'améliorer certaines prestations de la CNS, notamment dans le domaine des aides visuelles et des soins dentaires et de maintenir la qualité des prestations dans le cadre de la réforme de l'assurance dépendance.



### 29 mai 2015

Le prestataire d'aides et de soins Stëftung Hëllef Doheem annonce un plan social suite à la mise en œuvre des mesures d'économies 256 et 257 du « paquet pour l'avenir » dans le domaine de l'assurance dépendance.



### 10 juin 2015

Conférence de presse du LCGB sur la situation auprès de Stëftung Hëllef Doheem et les mesures d'économies 256 et 257 du « paquet pour l'avenir ».



### 17 juin 2015

Suite à l'annonce d'un plan social chez Stëftung Hëllef Doheem, les syndicats, la COPAS et le Ministre de la Sécurité Sociale se réunissent pour procéder à une analyse de l'impact financier des mesures d'économies 256 et 257 du « paquet pour l'avenir ».



### 26 juin 2015

Les partenaires sociaux se réunissent une 2<sup>e</sup> fois avec le Ministre de la Sécurité Sociale pour discuter la situation chez Stëftung Hëllef Doheem et décident des mesures pour sauvegarder les emplois.





**10 juillet 2015**

Le LCGB participe à une réunion d'information du Ministère de la Sécurité Sociale au sujet des grandes lignes de la réforme de l'assurance dépendance.



**21 juillet 2015**

Les partenaires sociaux tirent ensemble avec le Ministre de la Sécurité Sociale un bilan des mesures d'économies 256 et 257 du « paquet pour l'avenir ».



**17 septembre 2015**

Le LCGB communique par écrit au Ministre de la Sécurité Sociale sa position sur la réforme proposée de l'assurance dépendance.



**27 octobre 2015**

Lors d'une réunion au Ministère de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux analysent l'impact financier des mesures d'économies 256 et 257 du « paquet pour l'avenir » et décident une compensation financière pour les prestataires de soins victimes des coupes budgétaires.



**22 janvier 2016**

Le LCGB rappelle par écrit au Ministre de la Sécurité Sociale sa revendication pour une analyse détaillée des prix de pensions des maisons de retraite et une révision de la législation sur l'accueil gérontologique.

**17 juillet 2015**

Le LCGB critique publiquement l'annonce des hausses des prix de pension des maisons de retraite suite aux mesures d'économies 256 et 257 du « paquet pour l'avenir » dans le domaine de l'assurance dépendance.



**9 septembre 2015**

Lors d'une entrevue avec le Ministre de la Sécurité Sociale, le LCGB revendique le maintien de la qualité des prestations et de la prise en charge individuelle dans le cadre de la réforme de l'assurance dépendance. Une réduction de certaines prestations est confirmée.



**16 octobre 2015**

Le LCGB revendique par écrit de la part du Ministre de la Sécurité Sociale un arrêt immédiat des mesures d'économies 256 et 257 du « paquet pour l'avenir » dans le domaine de l'assurance dépendance.



**12 janvier 2016**

Dans un courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB rappelle ses revendications relatives aux mesures d'économies 256 et 257 du « paquet pour l'avenir », le projet de réforme de l'assurance dépendance et la situation financière de l'assurance maladie-maternité.



**3 février 2016**

Lors d'une conférence de presse, le LCGB rappelle ses revendications en matière d'assurance maladie-maternité et d'assurance dépendance.





### 16 juin 2016

Suites aux demandes successives du LCGB, le Ministre convoque les partenaires sociaux à un échange de vues sur l'avant-projet de loi portant réforme de l'assurance dépendance.



### 2 juin 2016

Le Ministre de la Sécurité Sociale communique aux parties prenantes une liste des modifications apportées par le Conseil de Gouvernement dans le contexte de l'avant-projet de loi portant réforme de l'assurance dépendance.



### 25 mai 2016

Le LCGB communique par écrit au Ministre de la Sécurité Sociale ses réflexions et revendications relatives à l'avant-projet de loi portant réforme de l'assurance dépendance.



### 22 avril 2016

Le Ministre de la Sécurité Sociale transmet aux parties prenantes, dont le LCGB, une copie de l'avant-projet de loi portant réforme de l'assurance dépendance.



### 3 mars 2016

Lors d'une entrevue avec le Ministre de la Sécurité Sociale, le LCGB présente ses revendications relatives à la réforme de l'assurance dépendance, les mesures d'économies 256 et 257 du « paquet pour l'avenir », les prix de pensions des maisons de retraite et l'accueil gérontologique.



### 20 juin 2016

2<sup>e</sup> et dernier tour de table des partenaires sociaux avec le Ministre de la Sécurité Sociale sur l'avant-projet de loi portant réforme de l'assurance dépendance.



### 7 juin 2016

Lors d'une conférence de presse, le LCGB rappelle sa revendication pour un dialogue social actif afin d'adapter l'avant-projet de loi portant réforme de l'assurance dépendance dans l'intérêt des bénéficiaires et salariés dans le secteur d'aides et de soins.



### 27 mai 2016

Suite à l'annonce du Ministre de la Sécurité Sociale que le projet de réforme de l'assurance dépendance sera prochainement adopté, le LCGB s'oppose publiquement contre une réforme de l'assurance dépendance sans dialogue social actif.



### 25 avril 2016

Lors d'une entrevue avec la Ministre de la Famille, le LCGB présente ses revendications pour une révision de la loi sur l'accueil gérontologique.



### 4 mars 2016

Le LCGB demande par écrit à la Ministre de la Famille une adaptation du cadre légal relatif à l'accueil gérontologique.



### 27 juin 2016

Le Comité exécutif du LCGB pointe du doigt le fait que le Conseil de Gouvernement ait pris le choix de ne plus continuer les discussions avec les partenaires sociaux et d'adopter un texte incomplet et incohérent.



### 11 octobre 2016

1<sup>ère</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance : définition du calendrier des travaux pour aviser les avant-projets de règlements grand-ducaux dans le contexte de la réforme de l'assurance dépendance.



### 25 octobre 2016

2<sup>e</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance : présentation et discussion de l'avant-projet de règlement grand-ducal portant sur la détermination de la dépendance.



### 8 novembre 2016

3<sup>e</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance : présentation de l'avant-projet de règlement grand-ducal portant sur les normes pour les dotations et la qualification du personnel, les coefficients d'encadrement ainsi que le contenu de la documentation de prise en charge.



### 15 novembre 2016

4<sup>e</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance : analyse comparative des actes essentiels de la vie avant et après réforme confirmant certaines diminutions de prestations.

### 5 juillet 2016

Dépôt du projet de loi 7014 portant réforme de l'assurance dépendance.



### 15 octobre 2016

Fortement influencée par les positionnements du LCGB, la CSL rejette le projet de loi 7014 portant réforme de l'assurance dépendance.



### 26 octobre 2016

Le comité quadripartite d'automne décide un 1<sup>er</sup> paquet d'améliorations de prestations à hauteur de 12 millions € / an dont notamment une amélioration des remboursements en matière de soins dentaires.



### 11 novembre 2016

Le LCGB participe à un séminaire de la Ligue des Droits de l'Homme sur la situation des aidants informels.



### 13 décembre 2016

5<sup>e</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance : tour de table sur les premiers projets d'avis.





### 14 juillet 2017

Malgré une absence des nombreux projets de règlements grand-ducaux, la Chambre des députés vote le projet de loi 7014 portant réforme de l'assurance dépendance.



### 13 juin 2017

Le Conseil d'Etat donne dans son avis complémentaire sur le projet de loi 7014 portant réforme de l'assurance dépendance son feu vert au projet gouvernemental.



### 24 avril 2017

7<sup>e</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance : présentation et discussion de l'avant-projet de règlement grand-ducal sur les modalités spécifiques de la détermination de la dépendance chez les enfants.



### 3 avril 2017

Suite aux oppositions formelles du Conseil d'Etat, plusieurs amendements gouvernementaux au projet de loi 7014 portant réforme de l'assurance dépendance sont déposés à la Chambre des députés.



### 24 janvier 2017

Le Conseil d'Etat rend son avis sur le projet de loi 7014 portant réforme de l'assurance dépendance et marque 5 oppositions formelles.

### 19 septembre 2017

Le LCGB lance par voie de conférence de presse sa campagne « Pas de discrimination supplémentaire du secteur privé ». Les revendications du LCGB portent entre autres sur les prestations de la CNS et la réforme de l'assurance dépendance.



### 11 juillet 2017

Dans un courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB réitère ses critiques et revendications relatives à la réforme de l'assurance dépendance.



### 30 mai 2017

8<sup>e</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance : discussion des projets d'avis portant sur les différents avant-projets de règlements grand-ducaux.



### 21 avril 2017

Lors d'une conférence de presse, le LCGB plaide pour des réformes sociales sans diktat financier. Parmi les sujets évoqués figurent la réforme de l'assurance dépendance, la politique de santé et les améliorations de prestations de la CNS.



### 14 février 2017

6<sup>e</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance : présentation et discussion des avant-projets de règlements grand-ducaux sur les aides techniques.





### 25 septembre 2017

9<sup>e</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance : lors de la révision des avis sur les avant-projets de règlements grand-ducaux, les syndicats soumettent une série de demandes d'amendements et marquent leur désaccord avec la réforme.



### 14 décembre 2017

Le Ministre de la Sécurité Sociale convoque les partenaires sociaux à une réunion de coordination dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'assurance dépendance. Le LCGB rappelle toutes ses critiques formulées à l'égard de cette réforme.



### 7 février 2018

Lors d'une conférence de presse intitulée « Assurance dépendance : La qualité des prestations en souffrance », le LCGB pointe du doigt les coupes budgétaires mises en place par la réforme de l'assurance dépendance dont l'abolition des courses-sorties.



### 17 mai 2018

1<sup>ère</sup> réunion du groupe technique assurance dépendance, les partenaires sociaux définissent une méthodologie pour mesurer l'impact de la réforme sur les personnes dépendantes et les prestataires.



### 29 mai 2018

Le groupe de concertation portant sur le bilan de l'assurance dépendance s'échange sur des propositions d'amendements relatives à la réforme entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### 18 octobre 2017

Le comité quadripartite d'automne décide un 2<sup>e</sup> paquet d'améliorations de prestations à hauteur de 25 millions €/an dont notamment une amélioration des remboursements en matière d'aides visuelles.



### 9 janvier 2018

Lors d'une conférence de presse, le LCGB pointe du doigt l'absence d'une politique sociale pour le secteur privé, notamment au niveau de la réforme de l'assurance dépendance.



### 7 mai 2018

Lors d'une réunion de suivi de la mise en œuvre de la réforme de l'assurance dépendance, les partenaires sociaux procèdent à une analyse commune de l'évolution de la qualité des aides et soins, qui confirme une baisse de certaines prestations.



### 23 mai 2018

2<sup>e</sup> réunion du groupe technique assurance dépendance portant sur une série d'analyses d'impact de la réforme sur le soutien spécialisé.



### 5 juin 2018

3<sup>e</sup> réunion du groupe technique assurance dépendance portant sur une analyse détaillée des amendements législatifs proposées par le Ministre de la Sécurité Sociale.





### 27 février 2019

Lors d'une entrevue avec le Ministre de la Sécurité Sociale sur le programme de coalition du nouveau Gouvernement, le LCGB soumet ses revendications en matière d'assurance maladie-maternité, d'assurance pension et d'assurance dépendance.



### 25 octobre 2018

Lors d'une réunion avec le formateur du nouveau Gouvernement, le LCGB soumet par écrit toutes ses revendications relatives à l'assurance maladie-maternité et l'assurance dépendance.



### 23 juillet 2018

1<sup>ère</sup> réunion de la commission consultative de l'assurance dépendance suivant la réforme : adaptations des règlements grand-ducaux pour redresser des erreurs matérielles et adapter les textes sur base du projet de loi 7311 modifiant certaines dispositions du Code de la Sécurité Sociale.



### 25 juin 2018

Grande manifestation du LCGB contre toutes les économies au détriment des salariés malades et personnes dépendantes. Le LCGB dénonce la politique antisociale du Ministre de la Sécurité Sociale dans le dossier de l'assurance dépendance.



### 12 juin 2018

Lors d'une réunion du groupe de concertation portant sur le bilan de l'assurance dépendance, les partenaires sociaux se mettent d'accord sur plusieurs amendements législatifs relatifs à l'assurance dépendance.

### 7 novembre 2018

Lors du comité quadripartite d'automne, le LCGB défend une accélération de la mise en œuvre des améliorations des prestations décidées en matière de soins dentaires et d'aides visuelles ainsi que des améliorations supplémentaires dans ces domaines.



### 25 juillet 2018

Le projet de loi 7311 modifiant certaines dispositions du Code de la Sécurité Sociale relatives à l'assurance dépendance est voté à la Chambre des députés. Le LCGB ne peut que partiellement soutenir les amendements déposés et restera vigilant quant à la mise en œuvre concrète des amendements.



### 2 juillet 2018

Sur impulsion du LCGB, l'avis de la Chambre des salariés (CSL) sur le projet de loi 7311 modifiant certaines dispositions du Code de la Sécurité Sociale relatives à l'assurance dépendance reste sceptique sur la prétendue réintroduction des courses-sorties.



### 20 juin 2018

Le projet de loi 7311 est amendé par le Gouvernement pour y incorporer les amendements en matière d'assurance dépendance.



## 6. Politique familiale

Les mesures décidées par le gouvernement au cours de la période 2014-2018 se caractérisent par une politique à double tranchant. D'un côté, une série d'améliorations notables, perfectibles sur certains points, ont eu lieu au niveau du congé de maternité, du congé parental, du congé pour raisons familiales et des congés pour raisons extraordinaires. D'un autre côté, une logique purement budgétaire et discriminatoire envers les familles recomposées transfrontalières fut appliquée dans le cadre de la réforme des prestations familiales.

### Réforme des prestations familiales

Contrairement aux autres réformes familiales (réforme du congé parental, du congé pour raisons familiales, etc.), la réforme des allocations familiales n'a pas été discutée au préalable avec les partenaires sociaux. Pire encore, cette réforme constitue avant tout un projet d'économies budgétaires, qui a été décrié du début jusqu'à la fin par le LCGB.

Alors que les allocations familiales ont considérablement perdu en valeur depuis leur désindexation en 2006 (9 tranches indiciaires n'ont plus été appliquées, soit une perte de plus de 20 % de valeur), la réforme aurait dû aboutir à une revalorisation du montant des allocations familiales.

Bien que le Gouvernement ait affirmé à maintes reprises que « personne ne perdra », la réalité vécue pour les familles est une toute autre. Non seulement les montants des allocations familiales des bénéficiaires avant réforme n'ont pas été revus à la hausse, le nouveau montant unique pour les bénéficiaires futurs à enfants multiples ne comble pas les pertes dues à la désindexation appliquée depuis 2006.

#### Allocations familiales avant et après réforme (par mois)

	Montant gelé (alloc. + boni)	Montant unique	Gain ou perte
1 enfant	262,48 €	265,00 €	+ 2,52 €
2 enfants	594,48 €	530,00 €	- 64,48 €
3 enfants	1.033,38 €	795,00 €	- 238,38 €
4 enfants	1.472,08 €	1.060,00 €	- 412,08 €

Cette logique d'économies budgétaires se retrouve également au niveau de l'allocation de rentrée scolaire, qui a été baissée pour les familles à enfants multiples.

#### Allocations de rentrée scolaire avant et après réforme : 6-11 ans (par mois)

	Situation avant réforme	Situation après réforme	Gain ou perte
1 enfant	113,15 €	115 €	1,85 €
2 enfants	388,04 €	230 €	-158,04 €
3 enfants	824,46 €	345 €	-479,46 €
4 enfants	1.099,28 €	460 €	-639,28 €

#### Allocations de rentrée scolaire avant et après réforme : 12-17 ans (par mois)

	Situation avant réforme	Situation après réforme	Gain ou perte
1 enfant	161,67 €	235 €	73,33 €
2 enfants	484,94 €	470 €	-14,94 €
3 enfants	970,02 €	705 €	-265,02 €
4 enfants	1.293,36 €	940 €	-353,36 €

Pire encore, la définition du membre de famille est désormais limitée aux enfants biologiques et adoptifs faisant en sorte que les beaux-enfants de salariés frontaliers n'ouvrent plus de droit aux allocations familiales luxembourgeoises. Décriée par le LCGB comme discriminatoire, cette disposition légale fait entre-temps l'objet d'un recours devant la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE).

En ce qui concerne le mécanisme d'adaptation des prestations familiales prévu par l'accord bipartite du 28 novembre 2014 entre le Gouvernement et les syndicats, le Gouvernement a clairement omis de respecter ses engagements. Depuis décembre 2015, le LCGB revendique ainsi le retour à l'indexation automatique de toutes les prestations familiales en espèces.

## Réforme du congé parental

Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2016, la réforme du congé parental constitue le seul dossier de politique familiale qui dès le début a été préparé ensemble avec les partenaires sociaux et qui a fait l'objet d'un accord tripartite spécifique quant aux nouvelles formes plus flexibles du congé parental et la nouvelle indemnité beaucoup plus avantageuse. Le principe de l'indexation de cette indemnité a été défendu avec succès par le LCGB.

Afin d'éviter que la multitude de formes de congé parental ne mettent les petites entreprises devant de grands problèmes

d'ordre administratif ou organisationnel, le LCGB a cependant proposé comme alternative d'accorder le congé parental sous la forme d'un crédit-temps de 1.040 heures par enfant pour chaque parent dans le cas d'un congé parental de 6 mois (respectivement de 692 heures pour un congé de 4 mois). Ceci aurait permis à la fois de réduire le temps de travail (p.ex. un ou deux jours fixes par semaine) ou de fragmenter la durée de travail des salariés (p.ex. 1 mois pour chaque trimestre) tout en tenant compte de la spécificité de l'activité des salariés et des besoins des employeurs.

## Abolition de l'allocation de maternité et de l'allocation d'éducation

Concernant l'abolition de l'allocation de maternité et de l'allocation d'éducation au 30 juin 2015, le LCGB a critiqué le fait que cette mesure d'économies budgétaires du paquet pour l'avenir a été appliquée à une date, où la réforme du congé parental n'était pas encore en vigueur.

La suppression de l'allocation d'éducation a surtout pénalisé les parents, qui étaient jusque-là exclus du congé parental (p.ex. condition légale d'une durée de travail minimum de 20 h/semaine), pour qui l'indemnité du congé parental était insuffisante ou pour qui le congé parental manquait de flexibilité.

## Réforme du congé pour raisons familiales

Concernant la réforme du congé pour raisons familiales, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le LCGB était immédiatement en faveur de la proposition gouvernementale visant une attribution plus flexible de ces jours de congé.

Quant au modèle finalement retenu par le Gouvernement, le LCGB a milité en faveur d'un congé pour raisons familiales de 60 jours par enfant et par ménage afin que les parents monoparentaux puissent profiter du même nombre de congé que les couples.

## Réforme des congés pour raisons extraordinaires

Contrairement au congé parental et au congé pour raisons familiales, aucun accord entre le Gouvernement et les partenaires sociaux n'est intervenu au sujet de la réforme des congés pour raisons extraordinaires.

Alors que la réforme des congés pour raisons extraordinaires visait, d'après le Gouvernement, une « meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle », le LCGB a dû constater une série de détériorations, dont les seules exceptions constituent l'augmentation des jours de congé pour naissance ou adoption pour le père (de 2 à 10 jours) et pour le décès d'un enfant mineur.

Parmi les détériorations figurent la diminution des jours de congé pour mariage et conclusion d'un partenariat, qui crée une inégalité de traitement entre personnes mariées et pacées et le conditionnement du congé pour déménagement. Le LCGB a en outre critiqué le fait qu'aucun nouveau jour de congé n'a été rajouté à la liste des congés extraordinaires et que les jours de congé pour décès n'ont pas été augmentés de manière générale.

Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le LCGB continue à militer pour des améliorations au niveau des congés pour raisons extraordinaires.



**28 novembre 2014**

L'accord bipartite entre Gouvernement et syndicats prévoit que les montants des prestations familiales seront périodiquement adaptés en tenant compte de l'évolution de la valeur des prestations familiales en nature et en espèces par rapport à l'évolution du salaire médian. L'accord prévoit également

de réformer le congé parental pour améliorer la conciliation entre vie familiale et professionnelle, d'augmenter l'indemnité du congé parental et de flexibiliser les périodes de congé.

**3 décembre 2014**

Lors d'une entrevue avec la Ministre de la Famille, le LCGB soumet des revendications pour une flexibilisation du congé parental afin d'améliorer la conciliation entre vie familiale et professionnelle et pour promouvoir une plus grande égalité des chances.





**15 décembre 2015**

Le LCGB adresse par écrit à la Ministre de la Famille ses réflexions sur la réforme du congé parental.



**3 mars 2015**

1<sup>ère</sup> présentation détaillée des réformes du congé parental, du congé pour raisons familiales, des congés pour raisons extraordinaires, du congé de maternité et du congé d'allaitement au sein du CPTÉ.



**19 juin 2015**

Par courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB demande une entrevue d'urgence sur le projet de réforme des allocations familiales et tout particulièrement l'adaptation des prestations familiales au coût de la vie.



**30 juin 2015**

Dépôt du projet de loi 6832 portant réforme des prestations familiales.



**20 juillet 2015**

Ensemble avec Caritas Luxembourg, le LCGB condamne la politique gouvernementale, qui, dans le cadre du « paquet pour l'avenir », a décidé d'abolir l'allocation d'éducation avant l'entrée en vigueur de la réforme du congé parental.

**3 février 2015**

Lors d'une rencontre entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, les lignes directrices de la réforme du congé parental sont adoptées.



**17 mars 2015**

Le LCGB adresse par écrit au CPTÉ sa position quant aux réformes du congé parental, du congé pour raisons familiales, des congés pour raisons extraordinaires, du congé de maternité et du congé d'allaitement.



**24 avril 2015**

Le Gouvernement et les partenaires sociaux trouvent un accord tripartite sur les points saillants de la réforme du congé parental.



**7 juillet 2015**

Entrevue de LCGB avec la Ministre de la Famille lors de laquelle le LCGB insiste sur l'inclusion du mécanisme d'adaptation et la révision de plusieurs dispositions des prestations familiales dans le projet de loi 6832.



**5 octobre 2015**

Le LCGB lance une campagne d'information sur la réforme des allocations familiales avec une calculatrice digitale sur son site internet afin de permettre aux familles de visualiser l'impact du projet de la réforme sur leur situation individuelle.





### 12 janvier 2016

Dans un courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB rappelle ses revendications relatives à plusieurs sujets d'actualité politique, dont notamment la réforme des prestations familiales, du congé parental, du congé pour raisons familiales et des congés pour raisons extraordinaires.



### 28 décembre 2015

Dépôt d'amendements gouvernementaux relatifs au projet de loi 6832 portant réforme des prestations familiales.



### 20 novembre 2015

Lors de la 2<sup>e</sup> réunion technique portant sur la mise en œuvre du mécanisme d'adaptation des prestations familiales, le Gouvernement soumet une proposition incomplète pour un mode de calcul pour l'adaptation.



### 3 novembre 2015

Sur impulsion du LCGB, la CSL s'oppose par voie d'avis au projet de loi 6832 portant réforme des prestations familiales.



### 20 octobre 2015

Présentation de l'avant-projet de loi portant réforme du congé parental et 2<sup>e</sup> tour de table sur les réformes des congés pour raisons familiales et congés pour raisons extraordinaires au sein du CPTE.

### 3 février 2016

Lors d'une conférence de presse, le LCGB rappelle ses revendications en matière de politique familiale.



### 11 janvier 2016

Dépôt du projet de loi 6935 portant réforme du congé parental.



### 3 décembre 2015

Le LCGB revendique le retour à l'indexation des prestations familiales compte tenu du manque de volonté de la Ministre de la Famille de donner une suite sérieuse à l'engagement gouvernemental pour la mise en place d'un mécanisme d'adaptation des prestations familiales.



### 11 novembre 2015

Le LCGB soumet au CPTE sa position quant à l'avant-projet de loi portant réforme du congé parental et quant aux propositions gouvernementales relatives à la réforme du congé pour raisons familiales et des congés pour raisons extraordinaires.



### 26 octobre 2015

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion technique portant sur la mise en œuvre du mécanisme d'adaptation des prestations familiales, le Gouvernement et les syndicats n'arrivent pas à se mettre d'accord sur le principe même du mécanisme.





### 16 février 2016

A l'annonce de l'introduction de l'indexation des différentes bourses d'études, le LCGB rappelle sa revendication pour un retour à l'indexation des prestations familiales.



### 1<sup>er</sup> mars 2016

Lors de la 3<sup>e</sup> et dernière réunion technique pour la mise en œuvre du mécanisme d'adaptation des prestations familiales, le LCGB rejette le mode de calcul proposé par le Gouvernement puisque celui-ci ne confère aucune garantie pour une revalorisation régulière des allocations familiales.



### 10 juin 2016

Dépôt du projet de loi 7003 portant création d'un mécanisme d'adaptation des prestations familiales.



### 27 juin 2016

Le Comité exécutif du LCGB lance un appel aux députés luxembourgeois de ne pas voter le projet de loi 6832.



### 24 août 2016

Le projet de loi 7060 portant réforme des congés pour raisons familiales et des congés pour raisons extraordinaires est déposé à la Chambre des députés.

### 25 février 2016

Rencontre bipartite entre le Gouvernement et les syndicats : le LCGB rappelle ses revendications relatives aux différentes réformes familiales.



### 9 mars 2016

Le Conseil d'Etat rend son avis sur le projet de loi 6832 portant réforme des prestations familiales. Le LCGB se voit confirmé dans ses critiques, dont le fait que le crédo gouvernemental du « personne ne perdra » ne correspond pas à la réalité pour les familles nombreuses.



### 22 juin 2016

Le LCGB adresse une lettre ouverte à tous les députés luxembourgeois concernant la réforme des prestations familiales et les invite dans l'intérêt des familles et des enfants à ne pas voter le projet de loi 6832 portant réforme des prestations familiales.



### 29 juin 2016

Le jour du vote du projet de loi 6832, le LCGB organise devant la Chambre des députés un piquet de protestation contre cette réforme des prestations familiales dictée par la raison budgétaire.



### Septembre-octobre 2016

Le LCGB organise dans la région frontalière trois séances d'information quant à la réforme des prestations familiales.





### 19 septembre 2017

Le LCGB lance sa campagne « Pas de discrimination supplémentaire du secteur privé » avec des critiques de la réforme des prestations familiales et des congés extraordinaires ainsi que des propositions d'améliorations supplémentaires pour le congé parental et le congé pour raisons familiales.



### 27 juin 2017

Au sujet du congé pour raisons extraordinaires, le LCGB lance un appel à la Chambre des députés de rectifier le tir raté du Gouvernement en amendant le projet de loi 7060 dans le but d'éviter toute restriction de flexibilité et toute inégalité de traitement entre salariés.



### 11 janvier 2017

Entrevue avec le Ministère de la Famille sur le mécanisme d'adaptation des allocations familiales, les arrêts de la CJUE en matière de bourses d'études ainsi que la nécessité de revoir les dispositions relatives à la condition de durée de travail et aux beaux-enfants contenus dans la nouvelle loi sur les prestations familiales.



### 27 octobre 2016

Dans son avis sur le projet de loi 7003 portant création d'un mécanisme d'adaptation des prestations familiales, le Conseil d'État a du mal à admettre la plus-value du projet si bien qu'il ne voit pas sa nécessité.



### 11 octobre 2016

Vote du projet de loi 6935 portant réforme du congé parental.

### 10 octobre 2017

Le LCGB s'oppose publiquement aux affirmations du Gouvernement quant à un accord entre partenaires sociaux au sujet de la réforme des congés pour raisons extraordinaires.



### 11 juillet 2017

Suite aux annonces publiques du Gouvernement concernant une augmentation du congé extraordinaire pour les pères en cas de naissance ou d'adoption de 2 à 10 jours, le LCGB revendique de mener un débat tripartite sur l'entièreté du projet de réforme des congés pour raisons extraordinaires.



### 2 mars 2017

Lors d'une conférence de presse dédiée aux réformes en matière d'emploi, le LCGB rappelle ses revendications relatives aux congés pour raisons familiales et congés pour raisons extraordinaires.



### 15 décembre 2016

Suite à 2 jugements de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) sur les bourses d'études, le LCGB demande à la Ministre de la Famille de procéder immédiatement à des adaptations légales sur les prestations familiales afin de supprimer des dispositions similairement discriminatoires.



### 12 octobre 2016

Quant au projet de loi 7003 créant un mécanisme d'adaptation des prestations familiales et sur pression du LCGB, la CSL insiste sur la nécessité d'un modèle d'adaptation obligatoire et non soumis à des conditions de ressources budgétaires suffisantes.





### 14 décembre 2017

Le projet de loi 7060 portant réforme des congés pour raisons familiales et des congés pour raisons extraordinaires est adopté par la Chambre des députés.

### 25 octobre 2018

Lors d'une réunion avec le formateur du nouveau Gouvernement, le LCGB revendique la revalorisation du montant des prestations familiales et demande une révision des lois sur les prestations familiales, le congé parental, le congé pour raisons familiales et le congé pour raisons extraordinaires.



## 7. Pouvoir d'achat

Depuis toujours, le LCGB défend le point de vue que l'homme ne vit pas pour travailler, mais qu'il travaille pour vivre. Il en résulte que les conditions de rémunération et de travail doivent permettre au salarié et à sa famille de mener une vie décente. Alors que le Luxembourg est généralement considéré comme un pays avec un niveau de qualité de vie élevé, on doit constater que le coût de la vie courante au sein du Grand-Duché ne cesse d'augmenter. D'après les derniers chiffres du STATEC, le taux de risque de pauvreté, phénomène, qui s'est accentué au cours des dernières années, s'élève à 18,7 % pour l'année 2017. Ceci est notamment dû à une montée continue des inégalités de revenu et un affaiblissement de l'effet des transferts sociaux sur la réduction de la pauvreté.

Une défense et le renforcement du pouvoir d'achat constitue ainsi une nécessité absolue du LCGB à travers de nombreux dossiers d'actualité politique.

### Indexation automatique des salaires

Vu que le revenu professionnel constitue la source de revenu majeure des salariés pour subvenir à leurs besoins, le LCGB défend de manière générale le maintien intégral du système de l'indexation des salaires. L'attachement à ce système s'est éga-

lement traduit par la revendication du LCGB de réintroduire l'indexation automatique des prestations familiales telle qu'elle existait jusqu'en 2006.

### Réforme fiscale de 2017

Sachant que l'imposition des revenus des contribuables peut diminuer de façon considérable leur revenu mensuel net disponible et par conséquent leur pouvoir d'achat, le LCGB continue à prôner une série de mesures telles que l'adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation ou la revalorisation des minima forfaitaires des dépenses spéciales.

Alors que la réforme fiscale de 2017 a dès le départ eu pour vocation de garantir plus d'équité sociale et de diminuer la charge fiscale des salariés et pensionnés, le LCGB doit constater que les allègements fiscaux entrés en vigueur constituent un pas dans la bonne

direction, mais que des efforts supplémentaires s'avèrent nécessaires pour diminuer la charge fiscale des bas salaires et aplanir davantage la bosse des classes moyennes (« Méttelstandsbockel »).

Comme la charge fiscale des ménages est beaucoup trop importante comparée à l'imposition des entreprises, le LCGB défend en outre le principe que toute baisse de la charge fiscale des entreprises doit aller de pair avec une diminution équivalente de la pression fiscale reposant sur les ménages et des engagements sans équivoque des employeurs en faveur du financement tripartite de la sécurité sociale luxembourgeoise.

### Imposition des contribuables mariés non-résidents

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les contribuables résidents mariés sont imposés d'office en classe 2 (sauf en cas d'une demande d'individualisation), alors que les contribuables non-résidents mariés sont imposés automatiquement en classe 1 et peuvent uniquement sur demande expresse et sous certaines conditions bénéficier d'une imposition avec un taux global calculé sur base de la classe 2.

Pour bénéficier de l'application du taux global, la loi prévoit ainsi pour les contribuables non-résidents mariés qu'au moins 90 % de l'ensemble de leurs revenus soient imposables au Luxembourg (les contribuables non-résidents belges peuvent bénéficier de l'assimilation, si au moins 50 % des revenus professionnels du ménage sont imposables au Luxembourg). Pour les non-résidents mariés qui ne parviennent pas au taux d'assimilation légal de 90 %, un seuil de tolérance additionnel a

été introduit suite à la pression des syndicats, lequel s'établit à 13.000 € net annuel (après déduction des frais d'obtention).

Dans ce contexte, le LCGB est le seul syndicat à maintenir son opposition quant aux seuils légaux pour l'accès des contribuables non-résidents mariés à la classe d'impôt 2 et la position du LCGB est très claire : tous les contribuables mariés, qu'ils soient résidents ou non-résidents, doivent pouvoir bénéficier à situation familiale égale, des mêmes droits, obligations et possibilités, indépendamment du lieu de résidence et des seuils de revenus. Ceci implique que tout contribuable marié doit d'office avoir droit à la classe d'impôt 2. La seule solution acceptable serait alors l'absence de toute condition de seuil pour l'ensemble des contribuables mariés pour avoir droit à une imposition collective !

## Augmentation du salaire social minimum

Depuis 2015, le LCGB s'engage en faveur d'une revalorisation substantielle du salaire social minimum et revendique son exemption fiscale entière. Une telle exemption à l'occasion de la dernière réforme fiscale aurait permis dès janvier 2017 un gain de 80 € net, mais aurait toujours été insuffisante pour porter le salaire social minimum au-dessus du seuil de risque de pauvreté de l'époque (1.763 € net par mois).

Le LCGB défend en outre une augmentation des crédits d'impôts applicables pour cette catégorie de revenu pour combler l'écart entre le salaire social minimum net et le seuil de pauvreté. Selon les calculs du LCGB, une augmentation nette d'au

moins 136 € s'avère nécessaire pour faire sortir les bénéficiaires du risque de pauvreté.

L'augmentation de 100 € net du salaire social minimum par voie de 3 mesures distinctes (augmentation légale de 1,1 % brut, augmentation exceptionnelle de 0,9 % brut, introduction d'un crédit d'impôt salaire social minimum de 70 € net pour les bénéficiaires du salaire social minimum non-qualifié) constitue un premier pas dans la bonne direction. Comme le salaire social minimum reste malgré ces efforts en-dessous du seuil de pauvreté, le LCGB continue à revendiquer des efforts supplémentaires.

## Hausse de la TVA et impôt d'équilibrage budgétaire temporaire (IEBT)

Dès son annonce en juillet 2014, le LCGB a critiqué l'introduction d'un impôt de 0,5 % pour financer les investissements dans le domaine de la petite enfance. Le LCGB a surtout mis en garde devant le fait que cet impôt se rajoute à la hausse de la TVA de 2 % annoncée au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Sur pression des syndicats, l'impôt de 0,5 % fut finalement transformé en impôt d'équilibrage budgétaire temporaire, qui a été supprimé avant l'entrée en vigueur de la réforme fiscale au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016, l'IEBT était à charge des personnes physiques et perçu sur tous les revenus professionnels, de remplacement et du patrimoine, à l'exclusion toutefois des majorations sur les heures supplémentaires. Le taux de l'IEBT a été fixé à 0,5 %. Grâce à un accord entre le Gouvernement et les syndicats, l'assiette mensuelle a été réduite d'un abattement correspondant au salaire social minimum mensuel pour tous les salariés et retraités.



### 28 novembre 2014

L'accord bipartite entre Gouvernement et syndicats prévoit d'introduire un impôt d'équilibrage budgétaire temporaire avec immunisation du salaire social minimum ainsi qu'une implication des partenaires sociaux dans la préparation de la réforme fiscale prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2017.



### 29 octobre 2015

Le LCGB participe à une conférence sur l'imposition individuelle et l'emploi organisée par le Gouvernement.



### 12 janvier 2016

Dans un courrier adressé au Premier Ministre, le LCGB communique ses axes prioritaires pour alléger la charge fiscale des salariés dans le cadre de la réforme fiscale.

### 29 novembre 2014

Lors de son 59<sup>e</sup> Congrès national, le LCGB adopte un programme d'action, qui contient un chapitre spécifiquement dédié à la défense du pouvoir d'achat.



### 27 novembre 2015

Le Conseil économique et social (CES) adopte un avis sur la fiscalité avec une analyse détaillée des différentes données fiscales (impôts directs, impôts indirects, droits d'accises et taxes sur les véhicules routiers).





### 10 novembre 2016

Lors d'une réunion technique avec l'Administration des Contributions Directes (ACD), le LCGB cherche à clarifier plusieurs points importants ayant trait à la mise en œuvre de la réforme fiscale.



### 26 juillet 2016

Dépôt du projet de loi 7020 portant mise en œuvre de la réforme fiscale 2017.



### 15 mars 2016

Lors d'une conférence de presse sur la réforme fiscale, le LCGB présente ses revendications relatives aux propositions soumises par le Gouvernement.



### 12 mars 2016

Lors du 2<sup>e</sup> échange entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, le LCGB prend position quant à la réforme fiscale.



### 3 février 2016

Lors d'une conférence de presse, le LCGB rappelle sa revendication pour une exonération complète du salaire social minimum de l'impôt sur le revenu et d'autres mesures visant à alléger substantiellement la charge fiscale des salariés et pensionnés.

### 16 novembre 2016

Les syndicats adressent une lettre commune au Ministre des Finances pour soulever tous les éléments de la réforme fiscale, qui ne permettront pas de garantir le principe de l'égalité de traitement.



### 3 octobre 2016

Lors d'une entrevue avec le LCGB au sujet de la réforme fiscale, le Ministre des Finances est disposé à rediscuter le nouveau seuil de 90 % applicable aux contribuables mariés non-résidents pour l'accès au taux global calculé sur base de la classe d'impôt 2.



### 21 avril 2016

Suite au 3<sup>e</sup> échange des partenaires sociaux avec le Gouvernement sur la réforme fiscale, le LCGB déclare que les mesures envisagées ne sont pas suffisantes et que des mesures supplémentaires s'avèrent nécessaires pour alléger la charge fiscale des ménages.



### 14 mars 2016

Le LCGB communique par écrit au Premier Ministre sa prise de position quant à la réforme fiscale



### 28 février 2016

Lors d'un 1<sup>er</sup> échange avec les partenaires sociaux, le Gouvernement présente les grandes lignes de la réforme fiscale.





**28 novembre 2016**

Les syndicats organisent une conférence de presse commune pour présenter les différentes incertitudes créées par le projet de loi portant sur la réforme fiscale.



**14 décembre 2016**

Vote du projet de loi 7020 portant mise en œuvre de la réforme fiscale 2017.



**11 juillet 2017**

Le LCGB transmet par écrit au Ministre des Finances sa position quant aux amendements proposés au niveau de l'imposition des contribuables mariés non-résidents.



**28 juillet 2017**

Le LCGB organise une conférence de presse intitulée « L'égalité de traitement ne se marchande pas » pour marquer son opposition aux dispositions légales visant un accès limité des contribuables mariés non-résidents à la classe d'impôt 2.



**24 octobre 2017**

Le LCGB incite les contribuables mariés non-résidents à revérifier les taux globaux calculés sur la base de la classe d'impôt 2 proposés par l'ACD dans le cadre de l'entrée en vigueur de la réforme fiscale au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**9 décembre 2016**

Les syndicats organisent devant la Chambre des députés un piquet de protestation contre certains aspects du projet de loi, qui vont provoquer des problèmes et différences quant au traitement équitable de tous les contribuables.



**6 juillet 2017**

Le Ministre des Finances transmet par écrit aux syndicats ses propositions d'amendements au niveau de l'imposition des contribuables mariés non-résidents.



**27 juillet 2017**

Le LCGB transmet par écrit au Premier Ministre ses revendications relatives aux adaptations annoncées au niveau de l'imposition des contribuables non-résidents.



**19 septembre 2017**

Le LCGB lance par voie de conférence de presse sa campagne « Pas de discrimination supplémentaire du secteur privé » et revendique entre autres l'abolition des nouvelles règles d'imposition des contribuables mariés non-résidents.



**9 janvier 2018**

Lors d'une conférence de presse, le LCGB pointe du doigt l'absence d'une politique sociale pour le secteur privé, dont notamment les nouvelles règles d'imposition des contribuables mariés non-résidents.





**27 février 2019**

Par voie de communiqué de presse, le LCGB insiste sur une mise en œuvre rapide de l'augmentation nette de 100 € du salaire social minimum.



**25 octobre 2018**

Lors d'une réunion avec le formateur du nouveau gouvernement, le LCGB soumet par écrit toutes ses revendications relatives à la fiscalité, à l'indexation automatique et à la revalorisation du salaire social minimum.



**22 janvier 2018**

Le LCGB intervient auprès de l'ACD pour protester contre l'omission des frais de déplacement sur les fiches d'impôt des contribuables non-résidents.

**22 novembre 2018**

Sous la présidence du LCGB, le CES adopte une mise à jour de son avis sur la fiscalité afin de tirer un premier bilan de la réforme fiscale et de son impact sur les ménages.



**19 février 2018**

Le LCGB réclame publiquement une adaptation de la législation fiscale en faveur des familles monoparentales.



## 8. Présidence du Conseil économique et social (CES) - 2017-2018

Institué par une loi du 21 mars 1966, le Conseil économique et social (CES) du Grand-Duché de Luxembourg est un organe consultatif à composition tripartite. Il étudie à la demande du Gouvernement ou de sa propre initiative les problèmes économiques, sociaux et financiers du pays et rédige des avis afin de guider le Gouvernement dans ses choix.

Le CES se compose de 39 membres effectifs et d'autant de suppléants, répartis en 3 groupes pour refléter la structure socio-économique du pays :

- le groupe salarial (18 membres) ;
- le groupe patronal (18 membres) ;
- les représentants nommés directement par le Conseil de Gouvernement, experts dans les domaines de l'économie, des finances et de la sécurité sociale (3 membres).

Tous les deux ans, le Président et les deux Vice-présidents sont élus par l'Assemblée plénière du CES suivant le principe de rotation entre les trois groupes composant le CES. Pour la mandature 2017-2018, la présidence revenait au groupe salarial et a été assurée par le LCGB en la personne de Marco WAGENER.

Sous la présidence du LCGB, le CES a réalisé une série de travaux importants :



**6 avril 2017**  
Adoption de l'avis annuel 2017 sur l'évolution économique, sociale et financière du pays : compilation des prises de position écrites préparées par les partenaires sociaux pour le dialogue social annuel dans le cadre du semestre européen.



**2 juin 2017**  
Débat avec le Conseil national des finances publiques (CNFP) sur l'évaluation des finances publiques à l'occasion du Programme de stabilité et de croissance pour la période 2017-2021.



**10 octobre 2017**  
Lancement des travaux relatifs à un avis sur le transport – fret / logistique (avis adopté le 27 juin 2019 sous la présidence du groupe patronal du CES).



**19 mai 2017**  
Débat avec le Comité économique et social européen (CESE) sur l'avenir de l'Union européenne.



**11 juillet 2017**  
Adoption d'un avis sur le salaire social minimum (SSM) et d'un avis sur le transport et la mobilité des personnes au niveau national et transfrontalier.



### 20 novembre 2018

Conférence commune du CES et du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) sur le télétravail, la formation professionnelle ainsi que les coopérations transfrontalières dans le domaine de la santé au sein de la Grande Région.



### 6 avril 2018

Adoption de l'avis annuel 2018 sur l'évolution économique, sociale et financière du pays : analyse de la situation du logement et des prises de position des partenaires sociaux pour le dialogue social annuel dans le cadre du semestre européen.



### 20 novembre 2017

Débat avec le CNFP sur l'évaluation de la soutenabilité à long terme des finances publiques et l'évaluation des finances publiques à l'occasion du projet de budget pour 2018 et du projet de loi de programmation financière pluriannuelle pour la période 2017 à 2021.

### 22 novembre 2018

Adoption d'un avis sur la digitalisation « Le modèle économique, social et sociétal luxembourgeois dans les mutations technologiques » et d'un avis « Analyse des données fiscales au Luxembourg 2018 » portant sur un 1<sup>er</sup> bilan de la réforme fiscale de 2017.



### 27 juin 2018

Débat avec le CNFP sur l'évaluation des finances publiques à l'occasion du Programme de stabilité et de croissance pour la période 2018-2022 et l'évaluation de la fiabilité des prévisions macroéconomiques et budgétaires.



### 10 janvier 2018

Adoption d'un avis sur la productivité, de ses déterminants et de ses résultantes dans un contexte international.



## 9. Stratégie nationale « Vision zéro » Charte Emploi & Handicap

La **VISION ZERO** est la stratégie nationale de prévention des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles. Cette stratégie traduit la volonté solidaire des partenaires nationaux à redynamiser la sécurité et la santé au travail et à mobiliser toutes les parties prenantes au niveau des employeurs et des salariés.

À l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre 2015, une nouvelle version de la « **CHARTE COMMUNE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI** » à été signée, par l'OGBL, le LCGB, l'UEL et l'INDR. Les signataires réaffirment ainsi leur engagement commun à renforcer l'intégration des personnes en situation de handicap, qui peuvent connaître des situations d'évitement, de rejet et d'isolement et subir une réelle exclusion sociale en raison de leur handicap qui accroît les risques de précarité financière et matérielle.



### 3 décembre 2015

À l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées, signature de la « Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi ».



### 19 avril 2016

Conférence « Emploi&Handicap » pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, organisée par les signataires de la « Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi ».



### 18 octobre 2018

Conférence intitulée « Le handicap invisible en entreprise » avec objectif de sensibiliser et de donner des éclaircissements sur ce sujet, mais aussi des solutions pour que les entreprises puissent correctement traiter leurs salariés ayant un handicap invisible.

### 24 mars 2016

Lors de la 10<sup>e</sup> édition du Forum de la sécurité et de la santé au travail, les acteurs nationaux impliqués ont annoncé une nouvelle action nationale pour promouvoir la sécurité et la santé au travail basée sur la « VISION ZERO ».



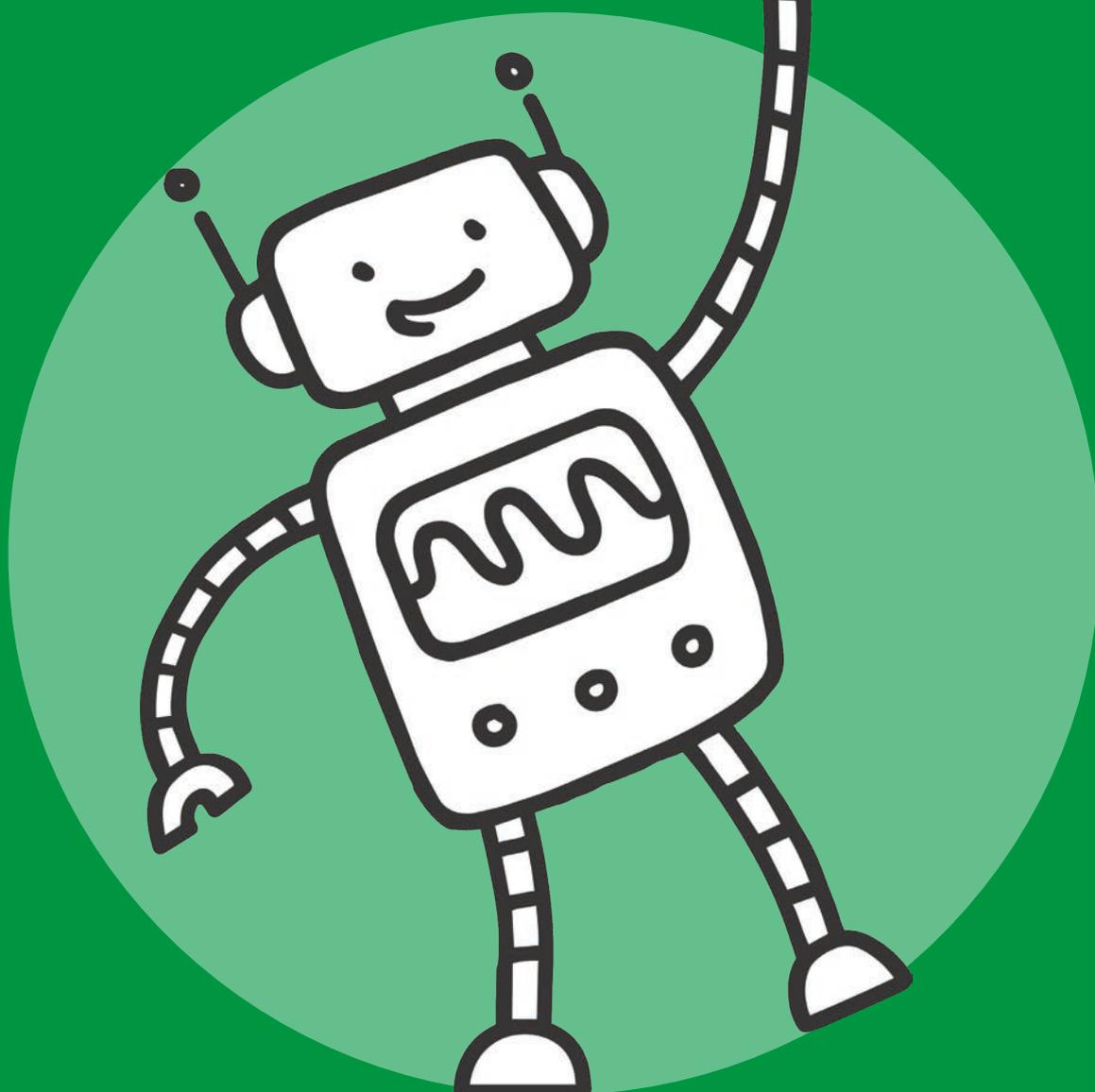
### 11 juillet 2017

Participation des secrétaires syndicaux et des consultants INFO-CENTER du LCGB à une formation du Centre National d'Information et de Rencontre du Handicap « Info-Handicap » sur l'accueil des personnes handicapées et la politique du handicap au Luxembourg.



**Le LCGB,  
le garant d'une politique  
contractuelle juste et  
équitable**

5



# Le LCGB, le garant d'une politique contractuelle juste et équitable

Le département convention collective du LCGB a pour mission de coordonner les négociations des conventions collectives. Pour ce faire, le LCGB a défini une politique de négociation claire et précise, qui vise :

- à augmenter substantiellement le pouvoir d'achat de manière juste et équitable par le biais d'augmentations salariales linéaires, d'augmentations liées aux compétences, des primes annuelles telle que le 13<sup>e</sup> mois, la gratification, une prime liée aux résultats de l'entreprise, etc. ;
- à améliorer les conditions de travail en tenant compte des exigences des salariés en fonction de leur secteur d'activité et de l'équilibre indispensable entre la vie privée et professionnelle notamment par une flexibilité du temps de travail en faveur du salarié, l'horaire mobile, le télétravail, le congé social, le choix entre le paiement ou la compensation des heures supplémentaires, etc.

Cette politique de négociation trouve son reflet au niveau des catalogues de revendications formulés pour les différentes entreprises du pays dans lesquelles le LCGB est représenté. A savoir qu'à travers le Grand-Duché, le LCGB est impliqué dans les négociations d'environ 200 conventions collectives individuelles et sectorielles, dont à peu près un quart est en permanence en cours de négociation afin d'être renouvelé.

## Durant les cinq dernières années, nous avons dû constater :

- une certaine stagnation du nombre de nouvelles conventions collectives introduites dans les entreprises ;
- une tendance générale de prolongation de la durée moyenne des négociations, qui conduit fréquemment à des litiges ;
- que les employeurs visent de plus en plus à conditionner les acquis sociaux à des critères de performance soit à la fluctuation des marchés et en fonction des secteurs.

## L'objectif du prochain mandat sera clairement :

- d'augmenter le taux de couverture des entreprises par des conventions collectives adaptées aux besoins de l'entreprise et de ses salariés. Le législateur doit assumer ses responsabilités dans ce domaine afin de préserver un dialogue social de qualité ;
- d'améliorer la substance des conventions actuelles conformément à la politique de négociation du LCGB ;
- de moderniser les conventions collectives en fonction du monde du travail d'aujourd'hui et de demain face à la digitalisation, ceci en parfaite harmonie avec le « DIGGI PACK » du LCGB ;
- de renforcer l'importance des revendications issues des délégués du LCGB et de créer une certaine homogénéité entre les différents secteurs d'activité ;
- d'échanger les bonnes pratiques ainsi que le contenu des différentes conventions collectives afin de permettre une permanente remise en question ;
- de valoriser et de défendre avec force l'intérêt de l'existence des conventions collectives par le biais de la communication intense quotidienne et récurrente de l'état des négociations à travers tous les secteurs.

En conclusion de cette mandature, le résultat global est assez satisfaisant quant aux améliorations apportées. Cela peut pourtant fortement varier en fonction du secteur d'activité. Citons par exemple la sidérurgie, qui a vécu en tout début de mandat une détérioration historique des acquis de la convention collective autant au niveau du pouvoir d'achat qu'au niveau des conditions de travail. Malheureusement, la sidérurgie était le secteur « référant » à travers de longues années. Cette dégradation avait malheureusement pour conséquence la déstabilisation du secteur de l'industrie et a, pire encore, envoyé un signal destructeur pour les négociations à travers tous les autres secteurs.

Suite à cet épisode noir pour les négociations collectives du Luxembourg, le LCGB a relancé les négociations moyennant une nouvelle approche, qui a mené à une politique contractuelle plus équitable pour tous les salariés. Bien qu'il reste encore un bon travail à faire, voici un bref condensé des moments les plus pertinents des 5 dernières années.



#### **Décembre 2013 - Sidérurgie**

Le LCGB refuse de signer la convention collective (avec une durée de 3 ans) car il s'agit d'un démantèlement de la convention avec une perte de 8 % du pouvoir d'achat des salariés.

#### **2016-2019 - Husky**

En mars 2016, le LCGB signe la convention collective pour 2 ans avec des améliorations des conditions de travail. En février 2018, le LCGB signe un avenant de reconduction de cette convention pour une année. En juin 2019, le LCGB signe un avenant pour 2 ans avec des adaptations des conditions de travail quant aux congés.

#### **Janvier 2017 - DuPont De Nemours**

Le LCGB signe la convention collective pour 3 ans avec des augmentations salariales, une augmentation de primes ainsi que des améliorations des conditions de travail.

#### **Mai 2017 - Ceratizit**

Le LCGB signe la convention collective après 7 mois de négociations intenses avec un bon résultat pour les 1.100 salariés de l'entreprise sous forme d'augmentation salariale et de paiement d'une prime.

#### **Mars 2018 - CEBI**

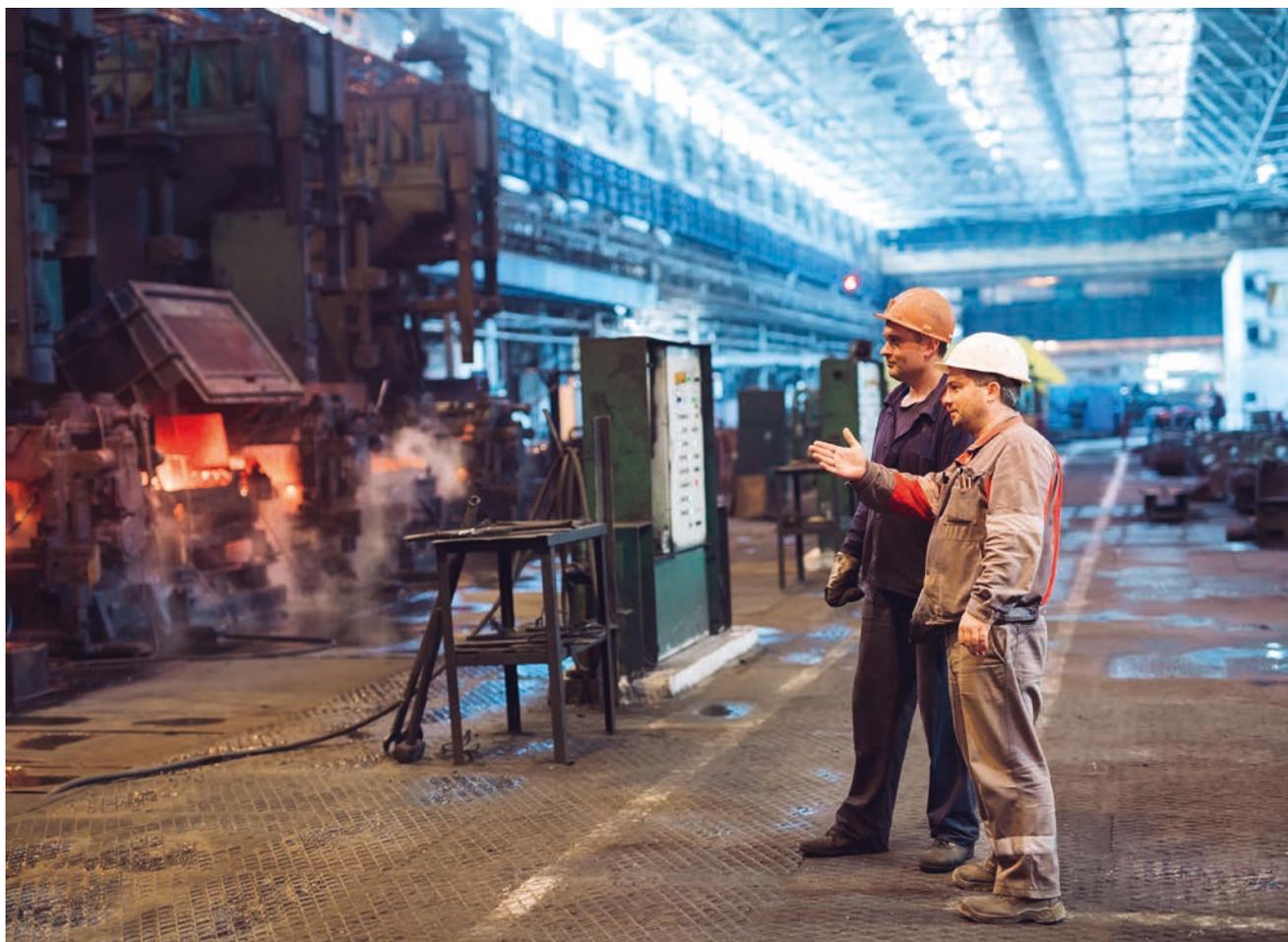
Le LCGB signe un avenant pour 3 ans avec paiement d'une gratification annuelle, d'un pécule de vacances ainsi que la restitution de 4 heures de congés supplémentaires par année.

#### **Juin 2019 - Goodyear**

Le LCGB signe la convention collective avec une nette amélioration du pouvoir d'achat, une augmentation linéaire annuelle ainsi qu'une amélioration des conditions de travail et d'évolution de carrières.

#### **Juillet 2019 - Sidérurgie**

Le LCGB signe une nouvelle convention collective pour une durée de 3 ans apportant des améliorations substantielles, dont notamment une augmentation linéaire annuelle ainsi que le versement d'une prime de fidélité.





## LCGB-Construction et Artisanat

### Convention collective pour la période 2019-2021

Avec des augmentations des salaires tarifaires de 1 % en 2019, de 0,7 % en 2020 et de 0,7 % en 2021. Paiement d'une prime de 100 € par année au mois de juin pour tous les salariés an-

ciennement ouvriers ainsi qu'une redéfinition de la prime de fin d'année et une augmentation des jours de congés des salariés administratifs à 27 jours.



## LCGB-Transport

### 2015-2016 - Aviation

En présence d'une mauvaise conjoncture à travers le secteur de l'aviation, le renouvellement des majeures conventions collectives, dont notamment Luxair et Cargolux, a apporté des détériorations des conditions salariales et de travail des futures embauches, préservant toutefois les acquis des salariés actuels avec l'introduction d'échelons barémiques, l'étalonnage du 13<sup>e</sup> mois sur les 5 premières années ainsi qu'une augmentation de la flexibilité du temps de travail avec une diminution de stabilité des plans de travail.

### Septembre 2019 - Bus

Après 5 ans de négociations, le LCGB, qui est devenu majoritaire dans le secteur à l'issue des élections sociales de 2019, signe une nouvelle convention collective, qui améliore substantiellement le pouvoir d'achat des chauffeurs par le biais d'augmentations salariales, par un nouveau règlement de mini-pauses et par différentes adaptations des règles quotidiennes.

### 2019 - Aviation

Lors des négociations en 2019 chez lux-airport et Cargolux, qui furent laborieuses et même parfois houleuses, le LCGB a, en tant que syndicat majoritaire, réussi à négocier des améliorations significatives des conditions de travail et salariales ainsi qu'un rétablissement des dégradations drastiques introduites par l'accord précédent.

### 2015-2019 - Luxfuel

Depuis 2015, Luxfuel est la seule entreprise du secteur de l'aviation à avoir connu des améliorations constantes des conditions de travail et salariales avec des augmentations annuelles de 1,10-1,80 %.





## LCGB-SESF

### Banques

#### Convention collective pour la période 2013-2016

Introduction d'un droit à l'outplacement pour chaque salarié licencié pour raisons économiques et affectation d'un pourcentage minimum de la masse salariale à la formation professionnelle continue.

### Travail intérimaire

#### Convention collective pour la période 2014-2017

Révision de la grille de salaire concernant la prime du 13<sup>e</sup> mois suivant le nombre d'années effectives de service (après 1 an : 50 %, après 2 ans : 75 % et après 3 ans : 100 %), une journée de congé supplémentaire pour 5 ans d'ancienneté (27 jours), une journée supplémentaire pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté (28 jours) et une journée supplémentaire pour les salariés avec 15 ans d'ancienneté (29 jours). Finalement, mise en place d'une indemnité kilométrique pour trajets professionnels avec véhicules privés.

### Assurances

#### Convention collective pour la période 2015-2018

Avec entre autres la redéfinition de 13 à 6 groupes de fonctions, une prime de signature de 175 €, l'introduction d'une prime d'ancienneté, une prime de conjoncture de 110 % la première année avec ensuite retour au tableau précédent.

### Travail intérimaire - 2017

Prolongation d'une année de la convention collective.

### Banques - 2017

Prolongation de la convention collective pour la période 2013-2016.



## LCGB-Services et Commerce

### Garages

#### Convention collective pour la période 2014-2016

Prévoit des avantages extralégaux dont une gratification de 300 € à payer avec le salaire du mois de décembre, 12 heures de congé social, des nouvelles grilles de salaire tenant compte des spécificités des fonctions CATP, DAP, CCM, CCP, CITP, Technicien en mécanique, ou brevet de maîtrise avec une majoration de 8 % sur le salaire d'apprenti tarifaire et le salaire non qualifié ainsi que des jours de congé supplémentaires.

### Sécurité et gardiennage

#### Août 2019

Le LCGB signe la convention collective après 18 mois de négociation avec une adaptation des grilles salariales de 1,5 % la 1<sup>ère</sup> année, de 1 % la 2<sup>e</sup> année et l'adaptation conséquente

### Assurances

#### Convention collective pour la période 2018-2020

Avec entre autres 2 primes exceptionnelles (600 € bruts en 2018 et 300 € bruts en 2020), le rehaussement des barèmes de départs pour tous les nouveaux engagés, une augmentation de la garantie d'avancement entre le seuil 1 et 2 de 6 à 9 € (indice 100) sur la période des 3 ans, l'introduction d'un plan individuel de formation (40 h dont un minimum de 20 h liées à des obligations réglementaires) ainsi que la possibilité d'instaurer une période maximale de référence de 6 mois pour l'horaire mobile.

### Banques

#### Convention collective pour la période 2018-2020

Nouveau système de classification et de rémunération (au lieu des 6 groupes, passage de A à D avec critères d'évaluation), paiement de la prime de juin augmentée de 10 % en 2018, mise en place de l'acquisition de compétences avec une évolution salariale sur les 8 premières années de carrière, intégration des primes d'ancienneté, mutation de l'ancienne prime de conjoncture en prime de fidélité exprimée en pourcentage de salaire et donc indexée (20 % du salaire après 2 années à 85 % après 16 années) ainsi que l'introduction d'un demi-jour de congé supplémentaire pour les salariés de plus de 45 ans.

### Travail intérimaire

#### Convention collective pour la période 2018-2021

Mesures d'insertion de demandeurs d'emploi dans les entreprises couvertes par la convention collective ainsi qu'amélioration et intégration de la politique de formation et insertion professionnelle.

les années suivantes proportionnellement à l'évolution du salaire social minimum. La CCT comprend également l'obligation qu'une enveloppe de 1 % de la masse salariale soit dédiée à la formation des agents ainsi que la révision de certaines modalités de la durée du travail.

### Garages

#### Convention collective pour la période 2018-2021

Prévoit une revalorisation des carrières du DAP et du MT, un rallongement de la carrière de technicien à 10 ans, une amélioration de la gratification annuelle ainsi qu'une modification des congés liés à l'ancienneté avec l'avancement du jour de congé supplémentaire de 20 ans d'ancienneté à 15 ans et introduction d'un jour de congé supplémentaire à 25 ans d'ancienneté.



## LCGB-Nettoyage de Bâtiments

### Convention collective pour la période 2016-2019

Avec entre autres une augmentation salariale de 1,6 %, une diminution des critères de l'attribution de la prime d'assiduité pour être moins pénalisant. Une absence entrainera désormais une perte de 50 % au lieu de 75 %. Au-delà, amélioration de

l'information concernant les transferts d'entreprise afin de permettre un meilleur suivi des salariés et du respect des conditions de travail du nouvel employeur.



## LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif

### Secteur Hospitalier (CCT FHL)

Le protocole d'accord du renouvellement de la convention collective des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2020 prévoit notamment une revalorisation de la classification dans les nouvelles carrières au 1<sup>er</sup> octobre 2017 selon un nouveau modèle de carrières avec une réduction du nombre de carrières de 16 à 10, dont une nouvelle carrière pour les diplômés « Master » ainsi qu'une augmentation de la valeur du point indiciaire de 2,2 % due depuis janvier 2017.

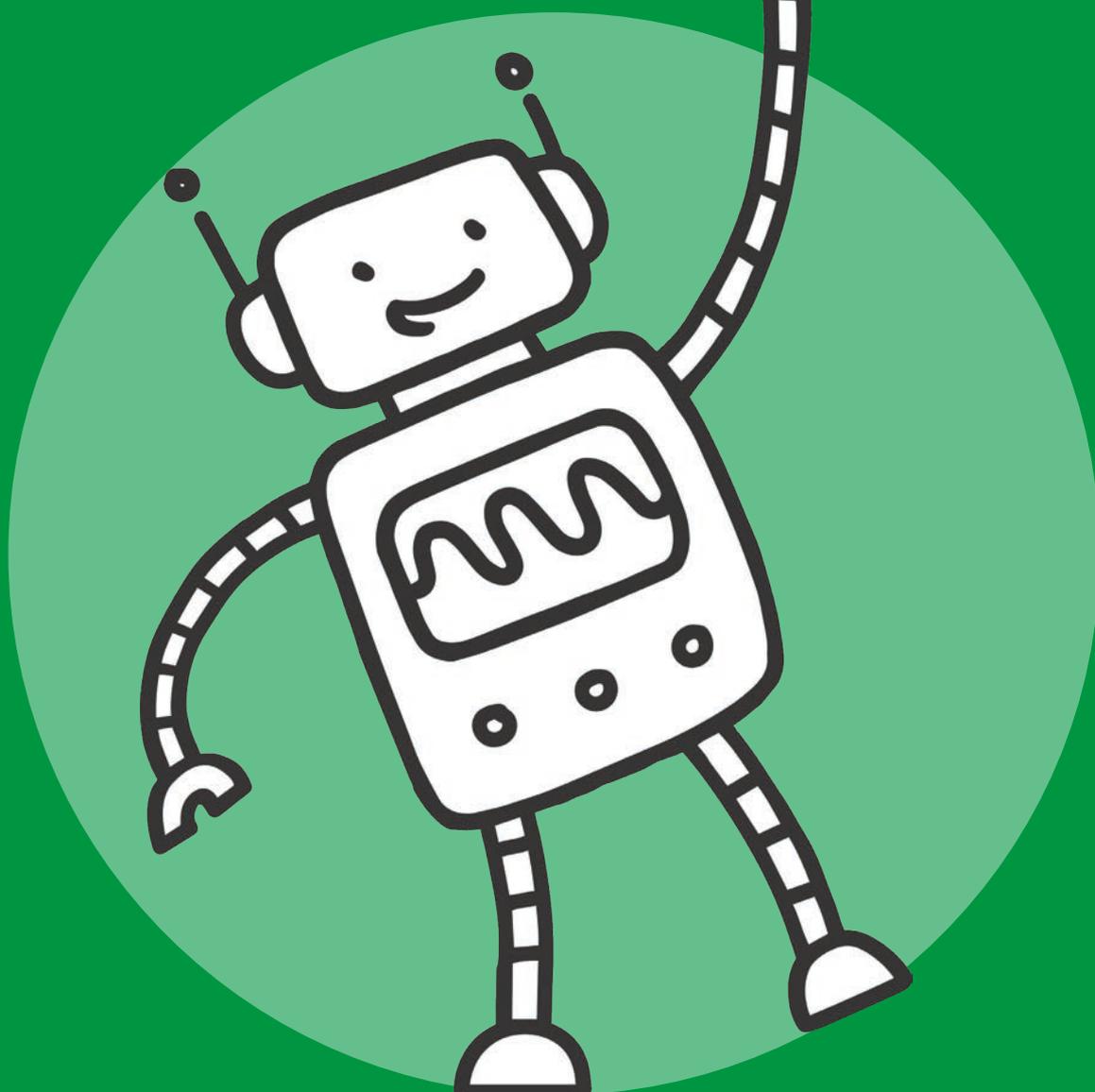
### Secteur des soins et socio-éducatif (CCT SAS)

La convention collective SAS signée en date du 22 août 2017 comporte entre autres une revalorisation des carrières (enveloppe de 5,15 %) et la rétroactivité imputée dans les carrières, une augmentation de la valeur du point indiciaire de 1,5 %, une hausse des jours de formation (de 8 à 24 heures) ainsi que la mise en place d'une allocation de fin d'année à payer en décembre.



## Le travail assidu du LCGB sur le terrain

1. **LCGB-INDUSID**
2. **LCGB-Construction et Artisanat**
3. **LCGB-SESF**
4. **LCGB-Services et Commerce**
5. **LCGB-ASG**  
Association des Salariés du Secteur des Garages
6. **LCGB-CNSG**  
Comité National de la Sécurité et du Gardiennage
7. **LCGB-Nettoyage de bâtiments**
8. **LCGB-Transport**  
LCGB-ACAP, LCGB-SEA, LCGB-Binnenschiffahrt
9. **LCGB-Secteur Public**
10. **LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif**
11. **LCGB-Ecoles Privées**



# 1. LCGB-INDUSID

A l'issue des élections sociales de 2019, le LCGB-INDUSID est fier du résultat obtenu au sein des secteurs de l'industrie et de la sidérurgie. Ce résultat n'est certainement pas le fruit du hasard, mais bien le résultat d'un travail conséquent, assidu et ardu réalisé par tous les candidats des secteurs de la sidérurgie et de l'industrie. Les délégués et les candidats accompagnés des secrétaires syndicaux ont su asseoir la position du LCGB essentiellement par une présence forte sur le terrain. Ils ont soutenu les salariés des différentes entreprises au quotidien en les accompagnant, en fonction de leur besoins respectifs, mais également en les défendant avec le professionnalisme approprié.

La capacité du LCGB et de ses délégués de se remettre constamment en question liée à sa flexibilité font partie intégrante de son « leitmotiv » et ont permis de s'adapter aux besoins constants des salariés du secteur. Aujourd'hui, le secteur de la sidérurgie risque de vivre une nouvelle période de transformation, qui aura un impact conséquent sur l'avenir de l'emploi ainsi que des métiers. Le secteur de l'industrie est également en perpétuelle métamorphose et se développe à une vitesse vertigineuse. A travers les deux secteurs, les finances prennent définitivement les commandes des entreprises. Les défis à relever seront donc de tailles.

Pour rappel, le LCGB-Industrie-Sidérurgie (INDUSID) est né en avril 2013 à l'issue des élections sociales. Cette mandature avait une mission de transition afin de construire une fédération nationale et unifiée. Aujourd'hui, c'est mission accomplie, la sidérurgie et l'industrie ne font qu'un ! Le LCGB-INDUSID unifiée est aujourd'hui plus forte que jamais et définitivement prêt pour relever tous les futurs défis. Voilà pourquoi le LCGB-INDUSID a établi un programme d'action afin de définir les axes majeurs de travail et pour permettre une ligne de travail cohérente répondant de manière précise aux besoins des deux secteurs. Le programme d'action qui suit a été adopté lors du congrès de la fédération LCGB-INDUSID en date du 2 octobre 2019.

## Sauvegarde de l'emploi

L'évolution de notre économie confronte les salariés du secteur privé de plus en plus régulièrement à des mutations et adaptations. Des licenciements et pertes d'emploi font partie de cette réalité économique et sociale. Face à une absence d'une sécurité de l'emploi dans le secteur privé, le LCGB-INDUSID se bat pour la mise en place de mesures spécifiques pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle.

En se basant sur les expériences vécues dans la sidérurgie depuis les années 1970, qui ont permis d'éviter des licenciements économiques par le biais du modèle social luxembourgeois et de ses nombreux instruments anti-crise (division anti-crise, cellule

de reclassement, etc.), le LCGB-INDUSID défend :

- le maintien de l'instrument de la tripartite sidérurgique ;
- l'introduction systématique des préretraites progressives dans les conventions collectives ;
- la création d'une cellule d'accompagnement des sureffectifs comparable à la cellule de reclassement (CDR) ;
- une politique de recrutement axée sur le respect de la pyramide des âges, des plans de recrutement anticipatifs et la transmission du know-how ;
- le renforcement au niveau du Code du Travail de la protection du salarié contre le licenciement et en cas de maladie.

## Augmentation du pouvoir d'achat

La défense du pouvoir d'achat des salariés figure parmi les missions principales du LCGB-INDUSID. A côté d'un engagement au niveau national pour le maintien du système de l'indexation des salaires, des allègements fiscaux pour les ménages et d'une adaptation régulière des prestations sociales, le LCGB-INDUSID négocie surtout des conventions collectives modernes avec des carrières attrayantes.

Plus concrètement, le LCGB-INDUSID s'engage pour :

- l'adaptation des dispositions du Code du Travail pour fa-

voriser la mise en pratique de conventions collectives de travail ;

- la négociation de conventions collectives modernes et attractives ;
- l'augmentation linéaire régulière des grilles salariales ;
- la mise en place de systèmes d'évaluation des compétences ;
- l'introduction de modèles de récompense de la polyvalence des salariés, complémentaires aux grilles de salaire ;
- l'introduction systématique des chèques repas.

## Meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale

Face aux mutations dans la vie de chacun et face au besoin de concilier la vie privée et la vie professionnelle, le temps est devenu un bien précieux. Cette conciliation ne peut se faire que via une plus grande flexibilité du temps de travail des salariés. Dans ce contexte, le LCGB-INDUSID s'engage pour :

- la négociation de comptes épargne-temps appropriés dans

les conventions collectives ;

- l'application généralisée de l'horaire mobile ;
- le droit au temps partiel et au retour vers le temps plein ;
- un recours plus poussé au télétravail ;
- le libre choix du salarié entre plusieurs mesures compensatoires pour une flexibilisation de l'organisation du temps de travail (congé supplémentaire ou équivalent).

## Renforcement des droits de salariés face à la digitalisation

Dans les secteurs de l'industrie et de la sidérurgie, le monde de la digitalisation est bien connu depuis de nombreuses années. Cependant, l'essor et la révolution se sont accentués de manière vertigineuse et obligent les salariés à devoir faire face à des remises en question d'emploi de manière régulière.

A ce propos, le programme d'action « DIGGI PACK » du LCGB permettra un meilleur accompagnement de la transition digitale. Le secteur industriel pourra notamment profiter de la riche expérience vécue au niveau de l'automatisation et de la robotisation de la sidérurgie durant les 30 dernières années.

Afin de renforcer les droits des salariés face à la digitalisation, le LCGB-INDUSID s'engage pour :

- le droit du salarié à la déconnexion professionnelle ;
- le droit du salarié à la formation continue ;
- l'intensification de la cogestion des salariés ;
- l'aménagement du lieu du travail ainsi que des améliorations de la santé et du bien-être des salariés ;
- la création d'une instance compétente contre toute forme de harcèlement et une précision du Code du Travail quant aux sanctions possibles.

## Recrutement de membres

Le LCGB-INDUSID compte renforcer sa représentativité dans les secteurs de l'industrie et de la sidérurgie lors des prochaines élections sociales en 2024 et recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain.

Le but visé pour la sidérurgie est l'élargissement de la majorité dans le secteur tandis que pour l'industrie, le nombre de majorités doit être augmenté et de nouvelles entreprises doivent être prospectées. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-INDUSID utilisera surtout les

moyens suivants :

- l'encadrement et l'information régulière des salariés des secteurs de l'industrie et de la sidérurgie ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les délégués, membres et militants ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB « Travailler 4.0 : Le renforcement des droits des salariés face à la digitalisation » pour les salariés de l'industrie et de la sidérurgie.



### Janvier 2013

Suite à l'annonce d'ArcelorMittal de fermer son Centre de Formation à Differdange, le LCGB revendique une relance du système dual de la formation professionnelle.



### Mars 2013

Echange sur la prime de production/productivité, la prime de participation et aux primes pour travaux pénibles, salissants et autres dans le cadre des réunions de négociation pour une nouvelle convention collective pour ArcelorMittal.

### 21 janvier 2013

Présentation des dispositions des conventions collectives de travail d'ArcelorMittal à l'occasion d'une réunion d'information organisée par le LCGB.





### 8 avril 2013

Dans le cadre de la mise en place du haut comité pour l'industrie, le LCGB revendique une implication directe et immédiate des syndicats au sein de ses groupes de travail.



### 13 mai 2013

Sans même attendre le catalogue de revendication des salariés, Harsco Metals Luxembourg a unilatéralement dénoncé la convention collective avec pour objectif primaire une refonte complète de l'accord existant.



### 14 juin 2013

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-Industrie à Bertrange, les délégués ont renouvelé le mandat de Nico KIEFFER (DuPont de Nemours) comme Président.



### 24 juin 2013

Les délégués du LCGB réunis à Esch-sur-Alzette ont unanimement refusé les propositions patronales d'ArcelorMittal et décidé d'entamer la procédure pour saisir l'Office National de Conciliation (ONC).



### 10 décembre 2013

La délégation des salariés de Rotarex et les syndicats avaient organisé une assemblée plénière afin de discuter les dernières propositions patronales dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

### Avril 2013

Dans le cadre des réunions de négociation pour une nouvelle convention collective pour ArcelorMittal, la proposition patronale concernant la future gestion et les objectifs des garanties de salaires furent discutés.



### 8 juin 2013

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-SESM à Leudelange, les délégués ont réélu Georges CONTER (ArcelorMittal Administration) comme Président.



### Juin 2013

Signature d'une nouvelle convention collective valable du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2014 avec des augmentations salariales et une augmentation de la prime de départ en fonction de l'ancienneté.



### Juillet 2013

Renouvellement des conventions collectives de Goodyear S.A. & Goodyear Dunlop Tires Operations avec une adaptation du salaire d'embauche horaire à l'indice appliqué à l'ajustement du salaire social minimum.



### Décembre 2013

A l'issue de la 1<sup>ère</sup> réunion à l'ONC, le LCGB doit constater qu'ArcelorMittal reste campé sur ses revendications quant à une prime unique substantielle dans le cadre de l'amélioration de la convention collective de travail pour les années 2012 et 2013.





### 16 octobre 2014

Une nouvelle convention collective pour Paul Wurth, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017 apporte entre autres une redéfinition du mode de calcul et du niveau de la gratification.



### 15 mai 2014

Lors des élections pour les délégations divisionnaires d'ArcelorMittal Differdange et Belval, le LCGB a obtenu plus de 50 % des voix dans 6 des 7 divisions. En tout, le LCGB a pu remporter 14 sur 29 mandats effectifs et 14 sur 29 mandats suppléants.



### 17 mars 2014

Le LCGB a tenu une réunion d'information pour les 65 salariés concernés de la société Ateliers Electriques de Walferdange (AEW), déclarée en faillite le 14 mars 2014.



### 29 janvier 2014

Suite à l'accord désastreux pour les salariés d'ArcelorMittal, le LCGB lance un appel aux responsables de l'OGBL de réactiver la Sidérurgie a.s.b.l., structure commune des 2 syndicats, qui jadis avait permis de trouver des résultats positifs pour la sidérurgie.



### 20 janvier 2014

Dans le cadre du résultat final obtenu pour une nouvelle convention collective, le LCGB a refusé de signer le démantèlement des acquis sociaux des salariés et dénonce l'accord comme fruit d'une alliance contre nature entre le syndicat majoritaire et le groupe patronal.

### Novembre 2014

Une nouvelle convention collective pour ArcelorMittal Bissen, valable rétroactivement pour 2013-2015, prévoit entre autres des augmentations linéaires ainsi que la revalorisation et harmonisation de la prime de productivité.



### 30 septembre 2014

A l'issue de la réunion de la Tripartite sidérurgique, il fut décidé que les accords sociaux du plan Lux2016 seront respectés et poursuivis. Le gouvernement a confirmé la préretraite ajustement avec départ au 1<sup>er</sup> janvier pour l'année de naissance 1958.



### 24 avril 2014

Mise en place de la nouvelle fédération intitulée LCGB-Industrie-Sidérurgie (LCGB-INDUSID) à l'occasion d'une conférence des délégués du LCGB issus de l'industrie et de la sidérurgie.



### 17 mars 2014

DuPont & DuPont Teijin Films (DTF) ainsi que les syndicats ont conclu une nouvelle convention collective valable du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2016 apportant entre autres une prime unique de 500 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015.



### 25 janvier 2014

Avec les négociations pour le renouvellement d'une convention collective pour l'entreprise Elth S.A. dans l'impasse et la saisine de l'Office National de Conciliation (ONC) inévitable, une réunion informative pour les salariés fut organisée.





### 27 novembre 2014

En raison de la concurrence des pays émergents, le fabricant de bigbags industriels SOLEM à Merttert, fondé en 1977, a fermé ses portes suite à des pertes cumulées. Le plan social a été accepté à l'unanimité par les 23 employés.



### 5 février 2015

Nouveau protocole d'accord pour Circuit Foil Luxembourg avec une durée de 3 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2016 apporte des augmentations linéaires et garantit la prime d'ancienneté ainsi que la prime de non-absence.



### Mars 2015

Après 20 mois de négociations, un accord a pu être trouvé pour une nouvelle convention collective pour Lindab S.A. avec une durée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2015. L'accord prévoit la revalorisation des grilles de salaires ainsi que l'harmonisation de la prime d'ancienneté.



### Avril 2015

Nouvelle convention collective pour les 150 collaborateurs de Sisto Armaturen S.A. à Echternach est conclue pour une durée de 2 avec des améliorations salariales ainsi qu'une augmentation de la prime pour le travail de nuit.



### 30 juin 2015

Une nouvelle convention pour les 200 salariés de CTI Systems couvre la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 jusqu'au 31 mars 2017. Les heures de travail et les heures de présence ont été redéfinies afin d'améliorer la flexibilité des salariés.

### Janvier 2015

Une nouvelle convention collective pour Cimalux S.A. fut signée pour une durée de trois ans du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017 et prévoit entre autres une augmentation des grilles salariales.



### 25 février 2015

Lors d'une conférence de presse, le LCGB a souligné ses propositions pour une nouvelle convention collective selon le statut unique dans le secteur de la sidérurgie.



### Mars 2015

Nouvelle convention collective de travail pour Ceratizit, valable du 1<sup>er</sup> mars 2013 au 30 juin 2015, apporte une prime de 400 € à verser en janvier 2015 ainsi que des augmentations linéaires des salaires pour les années 2014 et 2015.



### 16 avril 2015

Une nouvelle convention collective fut signée pour Cosmolux pour les années 2015 et 2016. À partir de 2015, les salariés ont droit à un demi 13<sup>e</sup> mois et la prime liée à la performance des salariés fut améliorée.



### 1<sup>er</sup> juillet 2015

Le comité de suivi des effectifs et des investissements dans le cadre de la tripartite Lux2016 a pu constater que les accords sociaux prévus sont respectés et poursuivis. Le gouvernement a reconnu qu'Arcelor-Mittal ait honoré les engagements au niveau des investissements.





### Février 2016

ArcelorMittal a annoncé la fermeture définitive du site de production d'acier de Schiffflange.

### Mars 2016

La nouvelle convention collective a été signée pour Rotarex S.A. avec application du nouveau système d'évolution salariale permettant l'obtention d'une augmentation salariale et/ou une prime annuelle pour une enveloppe globale minimale de 5 % de la masse salariale.



### 15 décembre 2015

Nouvelle convention collective pour Mondo Luxembourg S.A. avec une augmentation linéaire de 0,5 % rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2015, 1 jour de congé supplémentaire pour le 24 décembre ainsi que l'instauration d'une prime annuelle de production.

### Décembre 2015

Suite à l'annonce d'un plan de réduction des coûts avec une suppression de 30-40 emplois, les syndicats et la direction de DuPont Luxembourg ont rencontré des représentants du Ministère de Travail et du Ministère de l'Economie pour discuter des mesures pour le maintien de l'emploi.



### 3 juillet 2015

Nouvelle convention collective de travail pour les 280 salariés de John Zink International Luxembourg avec des améliorations salariales ainsi que le paiement d'une prime de 200 € brut à chaque salarié au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

### 22 octobre 2015

Nouvelle convention collective pour les salariés d'Aperam Stainless Services & Solutions Luxembourg valable du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015 prévoit entre autres une augmentation linéaire de 0,7 % ainsi qu'une harmonisation du jour de congé supplémentaire lié au présentéisme.





### Mars 2016

Le LCGB a analysé l'accord social Lux2016 et présenté ses réflexions au Ministre de Travail, Nicolas SCHMIT, afin de préparer les négociations d'un nouveau plan d'avenir pour la sidérurgie luxembourgeoise Lux20XX.



### 12 mai 2016

Nouvelle convention collective pour B MEDICAL SYSTEMS s.à r.l. signé pour la période de 2015-2017 comprend entre autres l'introduction d'une prime de production annuelle liée à l'EBITDA ainsi que l'introduction de la préretraite solidarité.



### Mai 2016

Nouvelle convention collective pour Textilcord Steinfort SA pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018 avec une extension du pécule de vacances de 300 € aux « ex-ouvriers » et la revalorisation de la prime de performance.



### 21 juin 2016

Piquet de protestation auprès d'Arcelor-Mittal Dudelange suite à l'échec des négociations pour une nouvelle convention collective pour revendiquer une augmentation salariale, qui valorise la flexibilité de tous les salariés au sujet des nombreuses heures supplémentaires.



### Juillet 2016

Renouvellement de la convention collective pour Kronospan Luxembourg, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018 prévoit une revalorisation des salaires réels et barémiques ainsi que l'introduction d'un jour de congé supplémentaire à partir de 18 années d'ancienneté dans l'entreprise.

### 21 mars 2016

Nouvelle convention collective pour les salariés de Husky, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2017, prévoit entre autres l'introduction d'un système de travail posté supplémentaire « weekend shift model ».



### Mai 2016

Suite aux démarches du LCGB quant au reclassement de certains salariés d'Arcelor-Mittal Differdange décidé par la commission mixte le 24 juillet 2015, le Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale a prononcé un jugement en faveur des salariés.



### Juin 2016

Nouvelle convention collective pour les 260 salariés d'Eurofoil Luxembourg SA pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016, avec entre autres une prime pour 2015, dite de variabilité, liée à la réalisation des objectifs de 600 € ainsi que des augmentations linéaires.



### 12 juillet 2016

Réunion du comité de suivi des effectifs et des investissements, instauré dans le cadre de l'accord Lux2016 dans la sidérurgie sous la présidence du Ministre de l'Économie ainsi que du Ministre du Travail et de l'Emploi.



Pour rappel : le but principal de ce comité est de veiller au respect des accords signés tant en matière d'investissements que de s'assurer du suivi et de la bonne application du volet social (CDR et application de la préretraite). Ce qui au départ devrait être une réunion de routine, s'est terminé sur une note amère remettant en cause plusieurs décennies d'histoire sociale de la sidérurgie luxembourgeoise. Alors que l'ensemble des membres du comité de suivi arrivait à la conclusion que les divers engagements ont été honorés, la direction d'ArcelorMittal lâchait une bombe en présentant ses visions sur un futur plan de compétitivité post-Lux2016.



### 20 janvier 2017

La nouvelle convention collective pour DuPont/DuPont Teijin Films (DTF) conclue pour une durée de 3 ans comprend entre autres une augmentation salariale annuelle à l'aide du système « Merit Grid » (Single Roll) ainsi que l'adaptation progressive du salaire initial.



### 29 novembre 2016

Nouvelle convention collective pour les salariés d'APERAM prévoit des augmentations linéaires en 2016 et 2017, une augmentation du nombre de chèques-repas ainsi que la reconnaissance du salaire qualifié après 10 ans d'ancienneté.



### Septembre 2016

Réunion du Gouvernement, d'ArcelorMittal et des syndicats afin de définir la poursuite de l'accord du plan d'avenir Lux20XX. ArcelorMittal continue à remettre en question l'accord tripartite traditionnel en affirmant que la sidérurgie luxembourgeoise n'est plus en crise.



### Septembre 2016

Le fonds financier « Oaktree » a retiré son offre d'achat pour le site d'ArcelorMittal Bissen, car les critères de rentabilité ne correspondaient pas aux attentes.



### juillet 2016

Nouvelle convention collective pour ArcelorMittal à Bissen avec entre autres une augmentation linéaire de 0,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et une amélioration des critères d'obtention de la prime de production.

### 8 mars 2017

Le LCGB a rencontré le secrétaire général d'IndustriAll Europe, Luc TRIANGLE et son adjoint responsable du secteur sidérurgique, Luis COLUNGA afin de renforcer leur collaboration et d'échanger des avis constructifs sur les sujets d'actualité.



### 19 décembre 2016

Nouvelle convention collective pour Lindab Astron Buildings pour une durée de 2 ans. Les salariés rémunérés sur base horaire recevront une augmentation salariale linéaire de 60 € et les salariés rémunérés sur base mensuelle une augmentation salariale linéaire de 35 €.



### 19 octobre 2016

Nouvelle convention collective pour ArcelorMittal Dudelange avec une durée de 2 ans prévoit pour 2015 une prime de 300 € sous forme de chèques-repas et pour 2016 une augmentation linéaire de 0,5 % pour tous les salariés avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016.



### 30 septembre 2016

Nouvelle convention collective pour No Nail Boxes pour une durée de 3 ans avec une augmentation de 20 % de la prime mensuelle de présence ainsi que l'extension de celle-ci à tout le personnel.



### 7 septembre 2016

Nouvelle convention collective pour Saint Gobain Abrasives pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2017 avec une augmentation linéaire de 25 €/mois pour 2016 et de 20 €/mois pour 2017, l'introduction d'une prime mensuelle de secouriste et la revalorisation de la prime de performance.





### 24 mars 2017

John Zink a annoncé le lancement de la procédure d'un plan social visant à supprimer 54 emplois. Le LCGB caractérise cette décision comme radicale sans aucun signe précurseur.

### 27 mars 2017

Nouvelle convention collective pour Alcuilux Desox SA, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, prévoit des augmentations salariales et une adaptation de la prime d'astreinte. 150 € seront versés pour une semaine d'astreinte.

Alcuiluxdesox



Simaform

### 27 mars 2017

Nouvelle convention collective pour Simaform pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019 apporte des augmentations salariales ainsi qu'un nouveau règlement des pauses.

### Mai 2017

Après de maints déboires et de multiples réunions avec un passage par l'Office National de Conciliation, un plan social pour John Zink a été signé. L'accord était axé sur des mesures d'accompagnement sociales (préretraite) et financières.



### 11 mai 2017

Nouvelle convention collective pour CERATIZIT pour une durée de 3 ans (jusqu'au 28.02.2020) prévoit des primes fixes ainsi qu'une augmentation linéaire.

### 7 juillet 2017

Nouvelle convention collective pour AMOVA S.A.R.L., valable du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2019, apporte une augmentation salariale de 50 € en 2017 avec une 2<sup>e</sup> tranche de 30 € en 2018 ainsi que l'introduction d'une prime de 20 € par jour en cas de voyage d'affaires.

AMOVA  
SMB group



### 20 mars 2019

Nouvelle convention collective pour United Caps Wiltz SA pour une durée de 3 ans avec une revalorisation de la valeur des chèques repas à 10,80 € et l'élaboration d'une grille salariale évolutive par le biais d'un groupe de travail.



### 9 mars 2018

Un plan de maintien de l'emploi fut signé pour DuPont Luxembourg.



### Janvier 2018

Renouvellement de la convention collective pour la WSA avec paiement d'une prime unique de 500 € au mois de septembre 2017 ainsi que des augmentations linéaires.



### 18 décembre 2017

Convention collective signée pour Arcelor-Mittal Dudelange pour une durée de 3 ans avec une augmentation linéaire de 0,5 % rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ainsi qu'un versement d'une prime forfaitaire de 400 € en 2018.



### 5 septembre 2017

Nouvelle convention collective pour SAICA FLEX pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2017 au 31 décembre 2018 prévoit l'introduction d'une grille de salaire évolutive en fonction des différents métiers ainsi que l'introduction d'une prime complémentaire au salaire.

### 23 mars 2018

Nouvelle convention collective pour Saint Gobain Abrasives SA pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020 prévoit 1 jour de congé supplémentaire à partir de 5 ans d'ancienneté ainsi que le paiement d'une prime unique de 600 € en 2018.



### 7 mars 2018

Grâce aux diverses actions syndicales, dont un piquet de protestation, des améliorations ont finalement pu être obtenues pour les salariés de CEBI Luxembourg SA. Ainsi, des primes comprenant une partie fixe et une partie variable seront versées en 2018, 2019 et 2020.



### 29 janvier 2018

Nouvelle convention collective pour Cloos SA, valable sur une période de 3 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, comporte entre autres des revalorisations salariales.



### Janvier 2018

Convention collective pour Cimalux prolongée de 3 années jusqu'au 31 décembre 2020 prévoit entre autres une revalorisation salariale ainsi que des adaptations et précisions au niveau de l'organisation du temps de travail, des suppléments et du repos des salariés.



### 21 septembre 2017

A l'occasion d'une conférence de presse, le LCGB a présenté en détail sa position et ses revendications quant à l'accord tripartite signé mi-septembre ainsi que quant à l'état des négociations pour le renouvellement de la convention collective.





**26 mars 2018**

Accord dans le cadre du plan social pour MAHLE Behr Luxembourg. Les syndicats ont pu mettre en place un filet social aidant à soutenir les salariés touchés.



**12 juin 2018**

Réunion du comité de suivi de l'accord post-Lux2016 pour discuter la cession du site d'ArcelorMittal Dudelange et les conséquences quant à l'avenir des emplois ainsi que le projet de sous-traitance du chargement des camions à l'expédition du train 2.



**29 juin 2018**

Nouvelle convention collective pour Hydro Aluminium, valable pour 3 ans, prévoit une prime de signature de 100 € sous forme de chèque cadeau ainsi que des augmentations salariales en 2018, 2019 et 2020 de 0,15 € / heure.



**15 novembre 2018**

Réunion avec les Ministres du Travail et de l'Économie ainsi que le bourgmestre de Dudelange afin de se concerter à propos du rachat et de la future orientation du site de Dudelange. Le LCGB a de nouveau souligné ses doutes quant à l'arrivée inopinée de Liberty House.



**11 décembre 2018**

Nouvelle convention collective pour LINDAB ASTRON BUILDINGS SA, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2019, prévoit l'extension de la plage d'arrivée le matin et la réduction de la plage de départ le soir ainsi qu'un 1 jour de congé extralégal supplémentaire.

**24 avril 2018**

Réunion entre le Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Économie et le Ministre du Travail, pour discuter l'annonce d'ArcelorMittal de vouloir vendre le site de Dudelange sous prétexte de l'étude de marché liée à l'acquisition des usines du groupe italien Ilva de la Commission européenne.



**28 juin 2018**

A travers la nouvelle convention collective, Curver SA s'engage à créer 20 emplois supplémentaires. Ce développement est crucial pour pérenniser l'activité au sein de l'entreprise.



**Septembre 2018**

Après le résultat désastreux de la dernière convention collective pour les salariés de la sidérurgie luxembourgeoise, celle-ci est venue à échéance fin 2016.



Le LCGB a par conséquent demandé l'ouverture des pourparlers. Cependant, il a été convenu de clôturer d'abord les négociations pour un accord post-Lux2016 avant d'entamer les négociations pour la CCT. A l'occasion d'une 1<sup>ère</sup> réunion de négociation, les syndicats ont présenté le catalogue de revendications commun à la direction d'ArcelorMittal. Lors de la 2<sup>e</sup> rencontre, ArcelorMittal a exposé son point de vue. Suite aux résultats financiers négatifs des sites luxembourgeois, ArcelorMittal a rejeté toutes les revendications syndicales liées aux coûts de la masse salariale, tels que les augmentations linéaires, l'introduction d'un socle minimum fixe pour la prime MBO ou les 2 jours de congé supplémentaires.

**18 décembre 2018**

Nouvelle convention collective pour les 700 salariés de Rotarex pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 apporte une harmonisation du congé d'ancienneté et introduit une garantie de réemploi pour tous les salariés atteignant la 78<sup>e</sup> semaine d'absence de maladie.





### Octobre 2019

Renouvellement de la convention collective de Faurecia pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2019 au 30 septembre 2022 avec une augmentation du pécule de vacances pour les salariés de la production et du 13<sup>e</sup> mois pour les salariés de l'administration.



### Juillet 2019

Nouvelle convention collective pour ArcelorMittal Luxembourg, valable pour une durée de 3 ans, comprend des augmentations linéaires ainsi qu'une prime exceptionnelle annuelle de 300 € pour les 3 années.



### 5 juin 2019

Suite à l'échec des négociations pour la convention collective des salariés d'ArcelorMittal Luxembourg, la 1<sup>ère</sup> réunion de l'Office National de Conciliation (ONC) a eu lieu.



### 18 avril 2019

Reconduction de la convention collective de Contern SA pour une durée de 2 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 avec une uniformisation de la prime de fidélité et de la gratification.



### Décembre 2018

Prolongation de 2 années (du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020) de la convention collective de HYOSUNG Luxembourg SA apporte des augmentations des salaires et du pécule de vacances.

### 2 octobre 2019

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-INDUSID, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions de la fédération et renouvelé le comité fédéral.



### 12 septembre 2019

Suite à des réunions de présentation du « Projet SCORE », le LCGB exhorte la direction d'ArcelorMittal et le Ministre du Travail à prendre leurs responsabilités et de se mettre à table à 3 pour construire un accord tripartite moderne à la hauteur des exigences économiques actuelles.



### 19 juin 2019

Nouvelle convention collective pour GOODYEAR Luxembourg pour une durée de 3 ans apporte des augmentations linéaires des salaires ainsi qu'une revalorisation de l'enveloppe dédiée à l'évaluation des salariés ex-ouvriers.



### 20 mai 2019

Suite à l'annonce d'ArcelorMittal d'un plan de transformation des sites nationaux ainsi que l'approche du terme de l'accord tripartite actuel, une réunion tripartite entre le Ministre du Travail, des représentants des Ministères de Travail et de l'Economie, d'ArcelorMittal et des syndicats a eu lieu.



### 17 avril 2019

La Commission européenne a donné son accord pour la vente des sites sidérurgiques d'ArcelorMittal et a, de ce fait, agréé le Groupe Liberty House, d'acquiescer les sites européens de Galati, Ostrava, Piombino, Skopje, Liège et Dudelange.



## 2. LCGB-Construction et Artisanat

Lors des élections sociales de mars 2019, le LCGB-Construction et Artisanat a réalisé un score historique en renforçant sa représentativité au sein de la CSL et au sein des entreprises du secteur de la construction. Ce résultat électoral reflète avant tout le travail assidu des délégués, membres et militants et relève l'engagement et le travail syndical diligent du LCGB-Construction et Artisanat. Mais le travail du LCGB ne s'arrête pas là ! Le LCGB continue son engagement quotidien pour le renforcement des droits des salariés, pour une amélioration des conditions de travail, un véritable droit des salariés à la formation continue pour renforcer leurs perspectives de carrières et pour les préparer aux défis de plus en plus courants de la digitalisation. Afin d'y parvenir, le LCGB-Construction et Artisanat continuera d'intensifier ses échanges avec les fédérations patronales afin de les inciter à adopter une approche plus sociale, qui revalorise les efforts des salariés.

Le travail syndical sur le terrain avec les délégués, membres et militants reste une des tâches quotidiennes primordiales du LCGB-Construction et Artisanat. Du jour au jour, le LCGB va relever l'importance du support et de l'encadrement syndical pour une forte présence dans les entreprises afin de remédier le plus vite possible aux problèmes quotidiens des salariés. Il importe également d'analyser les besoins des salariés afin de pouvoir adapter nos prestations et services en conséquence.

Lors du congrès fédéral en date du 3 octobre 2019, les délégués du LCGB-Construction et Artisanat ont ainsi adopté un programme d'action pour défendre les intérêts des membres tant au niveau des entreprises, au niveau national dans les organes à composition tripartite, comme p.ex. la commission ad hoc pour les congés collectifs qu'au niveau sectoriel dans les commissions de négociation des conventions collectives.

### Respect des conventions collectives de travail

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de travail sectorielle pour le bâtiment et le génie civil au 1er janvier 2019, les plaintes de nos délégués et membres ne cessent d'augmenter compte tenu du refus de certains employeurs d'appliquer correctement les augmentations salariales et primes négociées. Certains employeurs n'ont même pas encore procédé aux augmentations de l'accord précédent. La situation à travers les métiers de l'artisanat ne se présente pas mieux comme beaucoup de conventions collectives n'ont plus été renégociées depuis des années et certaines ont même expirées.

Afin de défendre les droits et acquis des salariés concernés, le LCGB-Construction et Artisanat revendique :

- une rémunération correcte des salariés pour leur travail dur ;

- le respect des dispositions du Code du Travail relatives à la durée de travail et aux périodes de repos ;
- l'application de tous les avantages négociés dans les conventions collectives ;
- la modernisation des conventions collectives de travail par la négociation de carrières sur base des fonctions réellement exercées au sein des entreprises ;
- un renforcement des contrôles par l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) afin de constater les violations de l'application des conventions collectives sectorielles avec des moyens de sanctions pour les employeurs en cas de non-respect ;
- une intensification de la cogestion des salariés notamment en matière de l'organisation du temps de travail et de l'adaptation des congés collectifs.

### Amélioration de la sécurité et santé au travail

Depuis des années, le LCGB-Construction et Artisanat s'engage pour la mise en place des campagnes de sensibilisation et d'information quant aux risques de la sécurité et santé au travail. Cet engagement se traduit notamment par des mesures contre les risques corporels auxquels sont exposés les salariés de la construction et de l'artisanat comme p.ex. l'absence ou l'insuffisance des procédures et du matériel de sécurité.

Pour remédier à cette situation antisociale, le LCGB œuvre en faveur des mesures préventives suivantes :

- la promotion et le renforcement de la sécurité au travail afin

- de mettre en place une stratégie de zéros accidents de travail ;
- le renforcement du rôle et des missions du délégué à la sécurité afin d'anticiper plus de risques de sécurité et d'éliminer davantage les accidents de travail ;
- l'aménagement ergonomique des postes de travail aux besoins des salariés ;
- la mise en place d'un cadre légal pour lutter contre le harcèlement moral ;
- la suppression de la limite légale des 78 semaines de maladie afin d'accorder aux salariés le temps nécessaire pour guérir sans mettre en péril leurs existences.

## Renforcement de la formation professionnelle continue face à la digitalisation

La formation revêt un caractère très important pour les salariés du secteur de la construction et de l'artisanat. D'un côté, l'avancement dans la grille salariale prévu par la convention collective de travail pour le secteur du bâtiment et génie civil est uniquement possible par la participation aux formations de l'Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment (IFSB). De l'autre côté, certaines procédures ou postes de travail sont déjà ou vont être automatisés afin de diminuer les temps de processus voire les coûts patronaux et afin d'augmenter la rentabilité des procédures.

Or, force est de constater que les employeurs du secteur de la construction appliquent actuellement une politique, qui vise à bloquer régulièrement l'accès des salariés aux formations continues faisant en sorte qu'ils ne puissent pas avancer dans leurs carrières.

Pourtant le droit des salariés aux formations ne s'avère non seulement nécessaire pour garantir le bon avancement des car-

rières, mais est primordial pour faire face aux défis de la digitalisation de leurs postes de travail et pour renforcer leur capacité de maintenir leur emploi tout au long de la vie professionnelle.

Dans ce sens, le LCGB s'engage pour :

- l'introduction au niveau du Code du Travail d'un véritable droit du salarié à la formation continue ;
- l'accès aux formations prévues pour l'avancement dans les qualifications professionnels ;
- l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation ;
- la promotion de l'adaptation aux mutations digitales par le biais des formations et reconversions professionnelles pour éviter les pertes d'emploi ;
- l'équipement des salariés avec tous les outils et moyens nécessaires pour la bonne exécution de leurs tâches ;
- la clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés.

## Recrutement de membres

Le LCGB-Construction et Artisanat compte renforcer sa représentativité dans le secteur lors des prochaines élections sociales en 2024 et recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Construction et Artisanat utilisera surtout les moyens suivants :

- l'encadrement et l'information régulière des salariés des

secteurs de la construction et de l'artisanat ;

- les services et prestations du LCGB ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les délégués, membres et militants ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB « Travailler 4.0 : Le renforcement des droits des salariés face à la digitalisation » pour les salariés de la construction et de l'artisanat.



**5 mars 2013**

Rencontre avec la Fédération des Artisans pour un échange de vues sur la loi du 2 septembre 2011 portant réforme au droit d'établissement et qui prévoit que les métiers de l'artisanat sont désormais répartis par activités.



**15 mars 2013**

1<sup>ère</sup> réunion à l'Office National de Conciliation comme aucun accord n'a été trouvé lors des négociations collectives pour le secteur de la construction.

**7 mars 2013**

La convention collective pour les 260 salariés de Prefalux a été signée pour une durée de 3 ans à savoir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015.



**7 avril 2013**

Congrès fédéral du LCGB-Construction et Artisanat.





### 7 mai 2013

A l'occasion d'une conférence de presse commune, les syndicats ont fait le point sur la situation concernant la convention collective sectorielle pour le bâtiment et les futures démarches envisagées.



### 17 juillet 2013

Renouvellement de la convention collective sectorielle pour la construction avec une augmentation des barèmes de salaire, une augmentation de la prime de fin d'année ainsi que la mise à disposition de matériel de sécurité supplémentaire.



### 7 mars 2014

Conférence des délégués des secteurs de la construction et de l'artisanat pour dresser le bilan des activités de la fédération LCGB-Construction et Artisanat de l'année précédente.



### Février 2015

Publication d'un dépliant quant à la prime de fin d'année, qui correspond à 5 % du salaire brut, calculée sur base des heures de travail prestées (y compris les heures supplémentaires) et qui est liée à la présence effective du salarié dans l'entreprise.



### Mars 2015

Le LCGB a donné de l'aide et de l'assistance aux salariés de l'entreprise PMC Constructions s.à r.l., déclarée en état de faillite.

### 12 juillet 2013

Avenant à la convention collective pour les carreleurs pour une durée de 3 ans adapte les tarifs suivant la grille des salaires à l'évolution du coût de la vie et introduit une prime unique brute de 8.100 €.



### 20 février 2014

Rencontre avec la Fédération des Artisans pour discuter le problème du chômage et des thématiques de politique d'emploi.



### Octobre 2014

Publication d'une nouvelle brochure pour les salariés de la construction et du génie civil sous forme de guide pratique pour éclaircir les démarches pour l'évolution des carrières ainsi que les droits en fonction de la classification des salariés.



### Février 2015

Entrevue avec l'IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment) à Bettembourg pour discuter l'importance de la formation dans le secteur de la construction et la diversité des cours proposés en parallèle aux cours obligatoires.



### 16-18 mars 2015

Visite d'une délégation du 1<sup>er</sup> syndicat de la construction du Portugal suite à l'indication du LCGB de quelques cas d'exploitation d'ouvriers recrutés au Portugal par des petites entreprises de construction pour venir travailler au Luxembourg.





### 24 novembre 2017

L'assemblée générale de la fédération du LCGB-Construction & Artisanat a dressé le bilan des activités de l'année précédente.



### Avril 2017

Réunion du comité de la fédération de la construction et de l'artisanat pour prendre position suite à la lettre de contre-propositions pour la convention collective reçue du côté patronal.



### 24 mars 2016

A l'occasion de la 10<sup>e</sup> édition du Forum de la sécurité et de la santé au travail, signature d'une charte nationale « VISION ZERO » pour sortir de l'état de stagnation des accidents de travail ainsi que pour redynamiser la sécurité et la santé au travail.



### Novembre 2015

Piquet de protestation devant le siège de la Maison du Plâtre pour revendiquer une solution quant aux retards de salaires considérables. Malheureusement l'entreprise et les emplois des quelques 40 salariés n'ont pas pu être sauvés.



### 27 avril 2015

Annnonce d'un plan d'action, qui préconise une revalorisation de la fonction de délégué à la sécurité à l'occasion d'une conférence de presse la veille de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail.

### 15 février 2018

A l'occasion d'une conférence de presse, les syndicats ont relevé les grands problèmes rencontrés lors des négociations pour une nouvelle convention collective pour le secteur du bâtiment.



### 2017

Le LCGB a donné de l'aide et de l'assistance aux salariés des entreprises déclarées en état de faillite suivantes : BConstruct, Vimarense SA, PC Armatures Sarl, JLS-Lux Sarl, Guy Thomas SARL et Felgen Constructions.



### 12 mai 2016

Réunion avec le Ministère du Travail et l'Inspection du Travail et des Mines pour discuter la réforme de la loi réglant le détachement des salariés dans d'autres États membres de l'UE ainsi que la sécurité et la santé au travail.



### Février 2016

Le LCGB a été reçu par le Secrétaire d'État aux Communautés Portugaises, qui a souligné la volonté des autorités portugaises de participer activement au processus d'intégration des Portugais au Luxembourg.



### 3 juillet 2015

Des représentants de la Fédération des Artisans et des syndicats ont signé des accords interprofessionnels, qui permettent la création de 2 centres de compétences au Krakelshaff.





### 5 juillet 2018

A l'occasion d'une grande manif, les salariés du secteur de la construction ont revendiqué le respect dûment mérité des employeurs par voie d'une convention collective juste.



### 4 décembre 2018

Renouvellement de la convention collective de travail du bâtiment pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 prévoit entre autres une augmentation des salaires tarifaires et de la prime de fin d'année.

### 22 octobre 2018

Le LCGB a consulté son comité fédéral de la construction suite à la dernière proposition patronale dans le cadre des négociations pour une nouvelle convention collective du secteur du bâtiment et reçu un mandat de signature.



### 3 octobre 2019

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-Construction & Artisanat, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions de la fédération et renouvelé le comité fédéral.





## 3. LCGB-SESF

**Le secteur financier se trouve en pleine mutation et plusieurs défis s'annoncent comme étant très épineux. La place financière a souffert ces dernières années : des licenciements et pertes d'emplois ont fait partie de la réalité économique et sociale. Pour le futur, il y a donc lieu de renforcer les conventions collectives sectorielles des Banques et des Assurances. L'axe formation sera un point important et clé pour la sauvegarde de l'emploi dans le secteur.**

Des transformations de grande ampleur sont d'actualité :

- l'approche client est différente ;
- les contraintes réglementaires et les coûts importants, qui impactent directement certaines structures de taille plus réduite ;
- des taux d'intérêts bas, qui touchent aux revenus ;
- l'impact des technologies financières, les FinTech, ainsi que le Digital Banking, qui ne seront pas neutres pour les banques et qui appelleront à des efforts renforcés en matière de formation continue ;
- des processus de réorganisation, de fusion, de rachat et de délocalisation de certaines activités.

**Le changement est permanent. Il est aussi de plus en plus rapide et parfois brutal. On le voit, les risques sont importants et les défis à relever majeurs, notamment en ce qui concerne l'emploi, les besoins en compétences nouvelles, les conditions de travail mais aussi une adaptation de l'organisation des entreprises du secteur financier. Il faut alors se demander dès lors quels seront les conséquences de ces mutations sur les salariés et comment est-ce qu'on pourrait anticiper les évolutions à venir pour mieux les accompagner ?**

### Priorités du LCGB-SESF pour les années à venir

Le LCGB-SESF vise à être un acteur majeur pour faire face à ces enjeux et s'est fixé des priorités pour y parvenir. La première priorité est bien sûr d'agir pour la protection des emplois. Il faut le constater, la plupart des entreprises du secteur financier ne mène pas de véritable gestion prévisionnelle de l'emploi. Il y a par ailleurs peu de politique proactive en matière de maintien dans l'emploi. La gestion des restructurations et des sureffectifs se fait trop souvent par des licenciements secs.

Dans ce contexte, nous constatons régulièrement un détournement du droit applicable, notamment :

- des licenciements pour des motifs personnels alors que la véritable raison est économique ;
- des licenciements au compte-gouttes pour échapper aux dispositions sur les licenciements collectifs ;
- la conclusion d'accords individuels ;
- des négociations d'accords d'entreprise, uniquement avec les délégations du personnel, pour éviter de négocier un plan social mais surtout afin d'éviter toute discussion sérieuse par rapport au maintien dans l'emploi.

Nous sommes également confrontés à des politiques d'outsourcing importantes, qui sont menées par les grands groupes, avec l'externalisation de la fonction back office, middle office et IT souvent vers des pays tiers, à plus faible coût de main-d'œuvre.

Face à cette situation, le LCGB-SESF réclame un changement d'approche et demande aux entreprises de s'engager pour l'emploi et de démontrer que la responsabilité sociale vis-à-vis des salariés n'est pas qu'un slogan ou un trophée, qui s'affiche dans une vitrine.

Pour le LCGB-SESF, il faut reprendre certaines mesures existantes, les rendre plus efficaces, les compléter et privilégier les mesures, qui permettent aux salariés menacés de conserver un emploi en travaillant sur :

- les mobilités internes ;
- la formation de réorientation ;
- le développement de nouvelles compétences ;
- le partage du temps de travail ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- la gestion des âges
- et bien plus encore.

Nous mettrons cette approche en avant dans chaque entreprise, lors de chaque négociation et nous continuerons également à porter nos revendications en ce sens auprès du Gouvernement.

## La formation continue est essentielle

Des évolutions importantes des compétences sont à prévoir à court terme. Elles devront être accompagnées par un effort de formation de certaines spécialités ou de formations d'adaptation pour permettre le repositionnement sur un autre métier.

Si l'on veut garantir l'employabilité des salariés face aux évolutions technologiques des différents métiers, une politique offensive doit être menée car la formation continue est essentielle. Il en va de

même concernant l'anticipation des restructurations et de leurs conséquences au niveau de la formation de réorientation.

Beaucoup d'instruments existent en vue d'une réorientation « dans » ou « hors » du secteur financier. Ils doivent être mis à disposition des salariés le plus tôt possible et pas uniquement après le licenciement.

## Structure sectorielle de gestion prévisionnelle de l'emploi

Le LCGB-SESF revendique à ce niveau la mise en place d'une structure sectorielle de gestion prévisionnelle de l'emploi composée de représentants des syndicats, de l'ABBL, de l'ACA et de l'ADEM. En fonction des besoins en qualifications et en recrutement à court et moyen terme, des formations adaptées aux besoins actuels ou

futurs devraient ainsi être initiées afin de remédier à d'éventuels perfectionnements professionnels et de permettre ainsi aux salariés d'adapter ou de perfectionner leurs connaissances professionnelles suivant les besoins futurs et les postes à pourvoir.

## La digitalisation du secteur financier

Le secteur financier est confronté aux défis de la digitalisation dans de très nombreuses fonctions. Retail banking, FinTech, robotisation, Blockchain, etc., sont synonymes de bouleversements. Au-delà d'une politique anticipative en matière de formation continue, l'utilisation de plus en plus fréquente des nouvelles technologies par les salariés pose de nombreuses questions pratiques, qui doivent être traitées par le législateur.

De nombreux aspects doivent en effet être traités et encadrés :

- la responsabilité du salarié en matière de respect du secret professionnel et de la protection des données clients ;
- les risques de non-respect de la protection de la vie privée du salarié ;
- la protection de la santé au travail ;
- le respect du droit du travail en matière de temps de travail, notamment celui effectué en-dehors de l'entreprise.

Pour faire face à toutes ces questions, le LCGB-SESF réclame l'introduction d'un cadre légal, qui soit véritablement protecteur pour les salariés. Le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail nous tient vraiment à cœur. L'avènement de ces nouvelles technologies est souvent synonyme d'hyper réactivité, de disponibilité et de flexibilité. Elles rythment de plus en plus la vie des salariés, qui consultent, répondent, trient leurs e-mails professionnels ou répondent à leur smartphone à toute heure de la journée y compris en dehors des horaires normaux de travail, durant les weekends ou les congés.

Les conséquences en sont que les risques psychosociaux, les situations de stress et de burnout, se multiplient et l'hyper connexion mène souvent à l'épuisement professionnel. Le LCGB-SESF estime qu'il est urgent de traiter la question de l'encadrement de l'utilisation des outils numériques, tant au niveau du Code du Travail qu'au sein des entreprises, afin d'éviter une détérioration des conditions de travail, de protéger la santé des salariés et de limiter les désagréments possibles sur leur vie privée.

## Adaptation du cadre légal face à la transformation numérique

La transformation numérique fait évoluer les méthodes de travail mais elle ne doit en aucun cas remettre en cause les principes de santé et le respect de la vie privée et familiale des salariés !

Le cadre légal actuel est insuffisant. Il n'y a pas de textes spécifiques régissant l'utilisation des nouvelles technologies au travail. Le salarié ne peut que se raccrocher d'une part au principe du respect de sa vie privée et d'autre part aux dispositions du droit du travail relatives aux impacts de l'utilisation de ces nouvelles technologies sur le travail (durée du travail, temps de repos et santé au travail).

Pour le LCGB-SESF, le droit du travail doit être adapté et renforcé à l'ère du digital par différentes mesures dont l'introduction du principe fondamental d'un droit à la déconnexion.

La responsabilité est partagée entre l'entreprise et le salarié. C'est pourquoi le LCGB-SESF estime qu'à côté du principe général d'un droit à la déconnexion et de la fixation d'un cadre minimal en vue de son application effective, la loi devrait en parallèle introduire une obligation pour les entreprises d'engager des négociations en vue de parvenir à des accords définissant la mise en application du droit à la déconnexion.



**8 février 2013**

Annonce d'un plan de réduction de 288 effectifs par RBC Investor Services en vue d'une réduction des coûts de 25 % et de la politique d'outsourcing vers la Malaisie.



**27 mars 2013**

Signature du plan social pour RBC Investor Services avec diverses mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés.



**16 mai 2013**

Echec des négociations pour le plan social de UBS Fund Services Luxembourg S.A., qui vise à délocaliser des activités administratives vers la firme indienne Mahindra Satyam.



**4 juillet 2013**

Plan social signé pour le groupe Deutsche Bank avec une diminution des effectifs de 104 personnes sur 157 salariés.



**Février 2014**

Lettre adressée au Ministre des Finances afin de réclamer une revalorisation du système des chèques repas avec une adaptation des dispositions légales fixant la valeur moyenne d'un repas.

**27 mars 2013**

Assemblée générale annuelle du LCGB-SESF avec présentation et approbation du rapport d'activités et du rapport financier pour l'année 2012.



**22 avril 2013**

10<sup>e</sup> anniversaire du LCGB-SESF avec près de 200 délégués et employés du secteur financier au Carré Rotondes lance la campagne pour les élections sociales.



**17 mai 2013**

Rencontre avec le Ministre des Finances afin d'aborder l'avenir de la place financière ainsi que l'évolution de l'emploi.



**18 décembre 2013**

Suite à l'annonce de l'arrêt des activités de la Landesbank Berlin International S.A. en 2014, un plan social pour 38 salariés fut signé.



**24 mars 2014**

Assemblée générale annuelle du LCGB-SESF passe en revue les festivités du 10<sup>e</sup> anniversaire ainsi que les bons résultats obtenus lors des élections sociales.





### 31 juillet 2014

Signature d'un plan social pour HSBC Securities Services Luxembourg S.A. concerne finalement seulement 38 salariés grâce à des mesures de redéploiement interne.

### 16 septembre 2014

BNP Paribas, UNI finance et ses affiliés ont signé une charte sociale européenne « Egalité professionnelle » pour booster l'égalité entre femmes et hommes.



### 22 avril 2014

Signature de la nouvelle convention collective pour les salariés de banques avec introduction d'un droit à l'outplacement pour tout salarié licencié pour raisons économiques ainsi qu'une affectation d'un pourcentage minimum de la masse salariale à la formation professionnelle continue.

### 10 juillet 2014

Rencontre avec le Ministre des Finances pour un échange sur le budget de l'Etat, l'avenir de la place financière ainsi que la campagne de l'administration fiscale belge envers les salariés frontaliers.



### 10 avril 2014

Renouvellement des conventions collectives du secteur du travail intérimaire avec la Fedil Employment Services (FES) prévoit une révision de la garantie de progression pour les salariés avec une ancienneté de 6-10 ans ainsi que la clarification du calcul de la prime du 13<sup>e</sup> mois.

### Avril 2014

Lettre adressée au Ministre des Finances pour demander la baisse du taux d'intérêt de référence pour le calcul de l'avantage en nature sur les prêts accordés par l'employeur.





**3 octobre 2014**

Echange de vues avec l'ABBL sur les évolutions récentes, la situation de l'emploi ainsi que les enjeux auxquels est confrontée la place financière.



**Décembre 2014**

Suite à l'intervention du LCGB-SESF, le taux de référence pour le calcul de l'avantage en nature sur les prêts accordés par l'employeur a pu être baissé.



**26 mai 2015**

Signature d'un plan social pour NPG Wealth Management (Luxembourg) S.A. avec diverses mesures d'accompagnement sociales et financières comme des indemnités extra-légales liées à l'ancienneté et à l'âge du salarié.



**15 décembre 2015**

Nouvelle convention collective pour CETREL jusque fin 2017 avec des augmentations salariales ainsi qu'une modification du système de rémunération.



**12 avril 2016**

Assemblée générale annuelle du LCGB-SESF a dévoilé le bilan financier de 2015, qui montre une situation financière sereine et stable.

**11 novembre 2014**

Table ronde du LCGB-SESF quant à l'avenir de la place financière, qui passe par l'anticipation des mutations et par le développement et l'adaptation des compétences.



**24 mars 2015**

Assemblée générale annuelle du LCGB-SESF revient sur les nombreux événements, qui ont ponctué l'année 2014 (rencontres avec le Gouvernement, table ronde sur l'avenir de la place financière, plans sociaux, etc.).



**15 juin 2015**

Nouvelle convention collective pour les entreprises d'assurance pour les années 2015, 2016 et 2017 prévoit une prime de conjoncture ainsi qu'une garantie triennale d'évolution et de performance.



**30 mars 2016**

Entrevue avec l'ALFI pour discuter les opportunités et les futurs défis du secteur des fonds d'investissements au Luxembourg.



**27 avril 2016**

Rencontre avec l'ASTF pour un échange de vues concernant la santé et la sécurité au travail, dont notamment les risques psychosociaux comme le burnout et le harcèlement moral.





### 6 mars 2017

Entrevue avec le Ministre des Finances sur le projet de loi, qui prévoit un assouplissement du secret professionnel. Pour les syndicats, les répercussions sur les emplois doivent absolument être évaluées.



### 7 février 2017

Le rachat de BSI Europe S.A. par la banque EFG est à l'origine d'un plan social, dont les négociations ont pu réduire le nombre de licenciements à 14 salariés.



### Octobre 2016

Plan social pour 93 collaborateurs de J.P. Morgan Bank Luxembourg SA, qui optait pour une délocalisation des activités de « Fund Accounting » à Edinbourg et de la « Transfer Agency » en Inde.



### Juillet 2016

Suite à son enquête relative aux conditions de travail dans le secteur financier, le LCGB-SESF a fixé les priorités, qui mettent les salaires au centre des négociations pour la prochaine convention collective sectorielle.



### Mai 2016

Afin de préparer les négociations pour le renouvellement de la convention collective des banques, le LCGB-SESF a lancé une enquête pour récolter l'opinion des salariés quant aux conditions de travail actuelles.

### 6 mars 2017

Fermeture définitive de la Banque UniCredit Luxembourg SA au 31 décembre 2018 concerne 162 salariés.



### 9 février 2017

Echanges constructifs et accélération des travaux en vue du renouvellement de la convention collective des banques.



### 25 novembre 2016

Les syndicats ont notifié l'ABBL, le Ministre du Travail et l'ITM de leur intention de dénoncer partiellement la convention collective du secteur bancaire afin d'ouvrir officiellement les négociations.



### Septembre 2016

Accord concernant le plan social chez UBS Luxembourg, qui avait annoncé la suppression de 60 emplois du back office du service Wealth Management Operations. 4 emplois ont pu être préservés.



### 13 mai 2016

Suite à la vente de l'activité « International Wealth Management », un plan social pour 90 salariés fut signé auprès du groupe Commerzbank Luxembourg.





### 17 mars 2017

Conférence du LCGB-SESF sur l'avenir du projet européen en présence de Claude ROLIN (député européen du parti cdH) et Georges BACH (député européen du CSV et membre de la Commission des transports).

### 27 mars 2017

Plan social signé comme l'ensemble des activités de la Garanti Bank SA Luxembourg Branch sera transféré vers la branche à Malte.



### 4 avril 2017

Abouissement des négociations du plan social de la banque UniCredit Luxembourg avec définition des conditions de départ pour 130 salariés.

### 25 avril 2017

A l'occasion de l'assemblée générale, Gabriel DI LETIZIA, président du LCGB-SESF, a pu évoquer la situation du secteur financier et informer sur l'état des négociations pour la convention collective des salariés de banques.



### 18 mai 2017

Lors d'une conférence de presse, le LCGB-SESF a soulevé ses inquiétudes par rapport à la protection des emplois et la consolidation de l'employabilité des salariés à travers le secteur financier.

### Juin 2017

Suite à différents piquets de protestation fin mai 2017, le LCGB-SESF a donné son accord pour conclure une convention collective transitoire pour les salariés de banques d'une année, qui maintient la prime de conjoncture.





### 7 juin 2018

L'assemblée générale du LCGB-SESF fait le point sur les activités et le bilan de l'année 2017.



### 23 mai 2018

Renouvellement de la convention collective de SIX Payments Services (Europe) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, avec des augmentations linéaires ainsi que l'ajout d'un demi-jour de congé supplémentaire à la veille de Noël.



### 1<sup>er</sup> mars 2018

Réunion des syndicats avec l'ABBL pour discuter les propositions pour une nouvelle convention collective pour les salariés de banques reprenant les éléments de la classification et de la rémunération.



### 24 novembre 2017

Notification des syndicats à l'ABBL de leur intention de dénoncer partiellement la convention collective de travail pour le secteur des banques actuellement en vigueur.



### 22 juin 2017

Avenant à la convention collective de travail des salariés de banques avec le paiement de la prime de conjoncture (en juin) et le paiement d'une prime unique à la signature de 400 € brut.

### 13 juin 2018

Plan social signé pour la banque NORDEA après de longues négociations très difficiles, suite auxquelles les syndicats ont obtenu des conditions socialement acceptables et justes pour tous les salariés.



### 28 mai 2018

Convention collective pour les employés des entreprises d'assurances pour une durée de 3 ans (2018-2020) avec l'attribution d'une prime de conjoncture et d'une prime exceptionnelle.



### 14 mars 2018

Les négociations du plan social de la Banque Hapoalim ont abouti à la non-conciliation devant l'Office National de Conciliation dû à l'intransigeance des représentants patronaux, campant sur des propositions illégales et dès lors inacceptables.



### 17 janvier 2018

Lors d'une conférence de presse, le LCGB-SESF a revendiqué l'introduction d'un droit à la déconnexion afin d'éviter une détérioration des conditions de travail et de limiter les désagréments possibles sur la vie privée face à la transformation numérique des méthodes de travail.



### Août 2017

Demande d'entrevue avec la direction de la Banque Internationale à Luxembourg (BIL) suite à l'annonce de l'acquisition des 90 % du capital détenus par « Precision Capital », par le holding chinois « Legend Holdings Corporation ».





### Juillet 2018

Les syndicats dénoncent l'attitude et les propositions irrespectueuses de la Banque d'Etat portugaise Caixa Geral de Depósitos S.A. dans le cadre des négociations pour un plan social.



### 12 décembre 2018

Signature d'un plan social pour 212 salariés de Clearstream Banking et Clearstream International, qui prévoit que près de la moitié des salariés impactés seront forcés de partir à une date imposée par l'employeur jusque fin 2021.



### Mai 2019

Rencontré avec l'ABBL et l'ACA pour discuter leur recommandation de ne pas donner à l'ensemble des salariés des secteurs des banques et des assurances le jour supplémentaire de congé (26<sup>e</sup> jour de congé).



### 7 octobre 2019

Rencontre avec le Ministre du Travail et de l'Emploi pour un échange quant au nombre important de salariés externes sur le site de RBC ITS à Esch Belval.

### 27 août 2018

Le dernier jour de la conciliation, les syndicats ont signé un plan social pour la Banque CREDEM INTERNATIONAL (LUX) S.A., qui cessera définitivement son activité au Luxembourg le 31 décembre 2018.



### 8 mai 2019

Signature d'un plan social, qui va impacter 101 salariés de State Street Bank Luxembourg S.C.A., qui vise à réduire les coûts par la mise en place d'une stratégie d'outsourcing.



### 14 juin 2019

Suite à une décision de réorienter sa stratégie commerciale et d'externaliser certaines tâches vers d'autres entités, un plan social a été signé par HSBC Private Bank (Luxembourg) S.A.



## 4. LCGB-Services et Commerce

Depuis le dernier congrès fédéral du LCGB-Services et Commerce en 2013, le comité fédéral a mené une politique conséquente d'amélioration des conditions de travail et de rémunération des salariés du secteur du commerce. Au cours des six dernières années, la fédération du LCGB-Services et Commerce a ainsi négocié de nombreuses conventions collectives et a en outre mis un accent particulier sur l'aide et l'assistance des délégués, militants et membres.

Grâce à une équipe soudée de secrétaires syndicaux et un comité fédéral motivé, le LCGB a également pu renforcer sa présence syndicale dans les entreprises lors des élections sociales de mars 2019. Désormais, le LCGB-Services et Commerce compte 222 délégués effectifs, dont 163 délégués effectifs pour le commerce et 59 délégués pour les prestataires de services.

Face aux nombreux défis qu'attendent ces délégués nouvellement élus, le LCGB leur prêtera main forte par l'engagement de ses secrétaires syndicaux et son offre en prestations et services. Plus concrètement, le LCGB a élaboré un programme d'action digital « DIGGI PACK », qui propose de nombreuses mesures nécessaires pour un véritable renforcement des droits des salariés face aux défis de la digitalisation.

Finalement, le LCGB revendique une révision du cadre légal trop flou concernant les heures d'ouverture et les demandes accrues des employeurs pour une flexibilisation du temps de travail. Dans son programme d'action adopté en date du 2 octobre 2019, le LCGB-Services et Commerce revendique à ce sujet une série de mesures pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi qu'une compensation financière adéquate de la flexibilité demandée des salariés.

### Amélioration des conditions de travail des salariés

La législation actuelle sur les heures d'ouverture dans le commerce date dans sa forme initiale de 1995 et pose de nombreuses difficultés pour les salariés au niveau de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Rapidement, la problématique est devenue plus complexe par l'introduction de nombreuses dérogations au cadre légal notamment en ce qui concerne le travail dominical. Aujourd'hui une réforme du cadre légal s'impose afin de prendre en compte les besoins et contraintes des salariés.

Plus concrètement, le LCGB-Services et Commerce revendique :

- une réglementation des heures d'ouverture, qui prend en compte les besoins d'équilibre entre travail et vie familiale des salariés et qui limite toute libéralisation totale et unilatérale des heures d'ouverture ;
- l'organisation du temps de travail au sein des entreprises du commerce exclusivement via la cogestion (élaboration des plans d'organisation de travail, de leur contenu, de leur durée et de leur périodicité par l'employeur et la délégation du personnel) ;
- des compensations légales financières adéquates pour la polyvalence et la flexibilité exigée par l'entreprise (p.ex. augmentation du supplément légal pour travail du dimanche à 100 % par heure travaillée) ;
- prestation de tout travail dominical, pendant des horaires étendus en soirée (après 19h00), les veilles de jours fériés et les jours fériés uniquement sur base volontaire du salarié et avec l'introduction de majorations de salaire pour ces heures ;
- l'abolition du principe que le salarié ne bénéficie pas des majorations de salaire pour travail dominical lorsqu'il bénéficie d'un jour de repos en semaine en compensation ;
- le choix du salarié entre plusieurs mesures compensatoires des heures supplémentaires (droit de choisir entre le versement d'un supplément de salaire ou l'attribution d'un congé équivalent) ;
- l'introduction de sanctions pour les employeurs, qui ne respectent pas le cadre légal relatif aux heures d'ouverture et de fermeture.

### Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

Comme dans de nombreux secteurs économiques, la digitalisation pose également de nombreux défis pour les salariés du commerce et du secteur des services.

Par conséquent, le LCGB-Services et Commerce s'engage pour :

- une politique de formation continue adaptée à l'ère digitale ;
- le développement de nouvelles formes de travail, comme le télétravail tout en prenant les dispositions nécessaires au niveau de la sécurité sociale et de la protection des données des salariés.

## Meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale

Dans le cadre des heures d'ouverture dans le commerce, le LCGB-Services & Commerce se soucie d'un déséquilibre entre vie professionnelle et familiale. Les conséquences de ce déséquilibre se traduisent par un manque de repos, l'augmentation des niveaux de stress ainsi que les risques de santé, d'accidents et de maladie.

Le LCGB-Services et Commerce demande :

- la possibilité d'une augmentation de la durée de travail du dimanche jusqu'à 8 heures ;
- la garantie d'un congé de 2 semaines avec 3 week-ends libres pour les salariés faisant régulièrement recours au travail dominical ;
- la répartition obligatoire du travail hebdomadaire sur 5 jours en cas de travail le samedi et dimanche du même week-end (principe du respect de la journée de travail de 8 heures) ;
- le droit d'office du salarié à des congés supplémentaires de 6 jours par an en cas de non-respect régulier du repos de 44 heures consécutives (modification de l'art. L. 231-11 du Code du Travail).

## Recrutement de membres

Le LCGB-Services et Commerce compte renforcer sa représentativité dans le secteur de commerce lors des prochaines élections sociales en 2024 et recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Services et Commerce utilisera surtout les moyens suivants :

- l'organisation de permanences syndicales dans les entreprises du secteur ;
- l'encadrement des délégués et militants du LCGB par les secrétaires syndicaux et par la mise à disposition de matériel d'informations ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les délégués, membres et militants ;
- les services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- une assistance spécifique pour les salariés du commerce en ce qui concerne leurs démarches administratives privées.



**22 mars 2013**

Avenant à la convention collective du Cactus pour une durée de 30 mois, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 30 juin 2015, prévoit des augmentations linéaires ainsi qu'une amélioration de la prime de présence et de la prime d'ancienneté.



**30 avril 2013**

Signature d'une nouvelle convention collective pour Luxlait pour une durée de 2 ans (du 1<sup>er</sup> janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2014) après de longs mois de négociations et de préparation d'avenants.

**21 mars 2013**

Echange de vues sur les heures d'ouverture des samedis soirs et des veilles des jours fériés avec la Ministre des Classes Moyennes.



**17 avril 2013**

Rencontré avec le Ministre de la Santé pour discuter la proposition de révision de la directive européenne sur les produits du tabac et les risques qu'elle peut entraîner sur les emplois de Heintz Van Landewyck.



**25 juillet 2013**

Nouvelle convention collective pour l'ensemble des salariés de Neuberg (application du statut unique) avec une validité jusqu'au 30 juin 2016.





### 9 septembre 2014

Nouvelle convention collective pour les salariés de BRICO Luxembourg S.A.R.L. prévoit du congé supplémentaire selon l'ancienneté des salariés des 2 magasins situés à Schmiede et à Mersch.



### 16 mai 2014

Rencontre avec la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc) pour discuter le maintien intégral du salaire en cas de maladie.



### 21 janvier 2014

Réunion d'information pour les salariés concernés par la faillite de TAP DAYLI Vertriebs GmbH en présence de l'avocat du curateur autrichien, l'ancien directeur des magasins luxembourgeois ainsi que des représentants des syndicats et de l'ADEM.



### 23 août 2013

Avenant à la convention collective pour CORA Luxembourg pour une durée de 2 ans jusqu'au 22 août 2015 avec une prime unique sous forme de bons d'achat d'une valeur de 400 € pour le personnel avec 15 ans d'ancienneté de service et travaillant au moins 32 heures par semaine.



### 31 juillet 2013

Avenant à la convention collective de Heintz van Landewyck pour une durée de 2 ans avec des augmentations linéaires des salaires et une augmentation des allocations familiales d'après ancienneté.

### 16 septembre 2014

Nouvelle convention collective pour les salariés de la station d'essence à l'aire de Berchem. Après la reprise de la station par CR Retail Shell, ce nouveau contrat est valable du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2016.



### 11 juin 2014

Delhaize Belgique a annoncé une stratégie commerciale, qui pourrait avoir un impact sur l'emploi de 2.500 salariés des magasins Delhaize en Belgique avec 14 magasins, qui risqueraient de fermer leurs portes dans les 3 années à venir.



### 1<sup>er</sup> mai 2014

Lidl avait énoncé l'intention d'ouvrir ses magasins au Luxembourg le jour férié du 1<sup>er</sup> mai 2014, la Journée Mondiale du Travail. Grâce à l'intervention rapide du LCGB, les salariés ont quand même eu droit à leur journée de congé.



### 11 septembre 2013

Suite à la décision du tribunal autrichien de fermer les filiales luxembourgeoises et belges des magasins DAYLI (anciennement Schlecker), le LCGB a organisé d'urgence une réunion d'information pour les salariés quant aux procédures à suivre.



### 23 août 2013

Convention collective pour la partie du personnel du Casino 2000 employée par le Casino de Jeux du Luxembourg S.E.C.S. à Mondorf, valable jusqu'au 31 décembre 2014, prévoit une meilleure organisation des cours de formation avec une adaptation aux horaires de travail spéciaux.





**10 novembre 2014**

Nouvelle convention collective pour Motorway Luxembourg S.A., conclue pour une durée de 3 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, prévoit un jour de congé supplémentaire à 10 ans d'ancienneté ainsi qu'une augmentation de la prime de disponibilité des assistants managers.



**19 décembre 2014**

Nouvelle convention collective pour ARS Exploitation S.A. – Aire de Capellen Nord, valable pour 3 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, règle les droits ainsi que les modalités d'évolution de carrières et de salaires des 37 salariés.



**5 février 2015**

Nouvelle convention collective pour la Brasserie de Luxembourg à Diekirch pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016 prévoit une augmentation linéaire ainsi que 2 primes uniques en 2015 et 2016.



**4 mars 2015**

Réunion avec la secrétaire d'État à l'Économie pour discuter la dérogation des heures d'ouverture du dimanche et des jours fériés pour la Ville de Luxembourg, qui est valable jusqu'à la fin de l'année 2015.



**18 mai 2015**

Rencontre avec la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc) et l'Union Commerciale de la Ville de Luxembourg (UCVL) pour dresser un bilan de la situation actuelle du secteur du commerce et discuter la nouvelle dérogation des heures d'ouverture.

**5 décembre 2014**

Nouvelle convention collective pour Villeroy & Boch, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017, prévoit une augmentation des salaires de 1 % et maintient le 13<sup>e</sup> mois ainsi que les primes de ménage et de vacances.



**Janvier 2015**

Renouvellement de la convention collective de Luxlait, applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée de 3 ans, avec une augmentation de l'enveloppe de la prime de mérite de 35 % et la réduction de la période de référence de 6 mois à 3 mois.



**9 février 2015**

Nouvelle convention collective pour Luxexpo S.A. prévoit entre autres une augmentation du barème des salaires de 1 % pour 2015 et 2016 ainsi qu'une révision du système d'astreinte téléphonique.



**5 mars 2015**

Signature de la 1<sup>ère</sup> convention collective pour EKZ Marnach S.A. (mieux connu sous le nom de GB Marnach), valable du 1<sup>er</sup> janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2015, prévoit une hausse de la prime de fin d'année.



**19 mai 2015**

Rencontre avec la Secrétaire d'État à l'Économie pour dresser un bilan de la situation actuelle du secteur du commerce et discuter la nouvelle dérogation des heures d'ouverture.





### 2 juillet 2015

Nouvelle convention collective de travail pour Lidl Luxembourg pour une durée de 24 mois débutant le 1<sup>er</sup> septembre 2015 avec une nouvelle grille de salaire garantissant l'équivalent du salaire social minimum qualifié au bout de 10 ans d'ancienneté.

### Septembre 2015

Nouvelle convention collective pour la Brasserie Nationale située à Bascharage, mieux connue sous le nom de « Brasserie Bofferding » avec une durée de 3 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 prévoit des augmentations linéaires.



### 19 juin 2015

Nouvelle convention collective pour Canon Luxembourg S.A., valable du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017, prévoit une augmentation de la prime de fidélité ainsi que l'introduction de 3 jours de congé supplémentaires par an si le salarié n'a jamais été absent pour cause de maladie.



### 30 juin 2015

Lors d'une conférence de presse, le LCGB a présenté UNE brochure, qui contient ses revendications spécifiques concernant la flexibilisation du temps de travail dans le cadre d'une prolongation des heures d'ouverture dans le secteur du commerce.



### Juin 2015

1<sup>ère</sup> convention collective pour les salariés de Zeeman Luxembourg s.à r.l. introduit une grille de salaire octroyant automatiquement le salaire qualifié après 10 ans d'ancienneté au sein du secteur du commerce.



### 17 juin 2015

Nouvelle convention collective pour la Brasserie Simon avec une validité de 3 ans (du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017) prévoit entre autres une augmentation de la prime de présence et un pécule de vacances de 400 €.





### 23 octobre 2015

Renouvellement de la convention collective pour les Domaines Vinsmoselle, signé pour une durée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2017, comprend entre autres un bon d'achat annuel de 200 € ainsi que l'élargissement de la grille de salaire par l'introduction d'un groupe supplémentaire.



### Novembre 2015

Prolongation de la convention collective de Siemens S.A. pour une durée de 1 an jusqu'au 30 juin 2016 avec une augmentation générale de 1 % ainsi qu'une augmentation du congé social de 24 à 32 heures par an.



### 14 janvier 2016

Avenant à la convention collective de Munhowen S.A. pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2017 avec des augmentations linéaires et un bon d'achat de 250 € valable dans les magasins « Drinx ».



### 3 mai 2016

Aide et assistance aux salariés de l'entreprise « Meng Drogerie + S.A. », qui a été déclarée en état de faillite après des mois d'incertitudes.



### Juin 2016

Avenant à la convention collective pour CORA Luxembourg S.A. prévoit l'introduction d'une prime liée à l'ancienneté du salarié payable en 2 tranches en juin 2017 respectivement en février 2018.

### 27 octobre 2015

Les partenaires sociaux ont signé avec la direction du Pall Center un avenant afin de prolonger la durée de la convention collective pour une durée de 2 ans, soit du 1<sup>er</sup> août 2015 jusqu'au 31 juillet 2017.



### 22 décembre 2015

Avenant précisant les modalités de prorogation de la convention collective de Cactus pour une durée de 3 ans, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 juin 2018, prévoit entre autres des améliorations des primes et des augmentations linéaires.



### 14 mars 2016

Convention collective pour la Blanchisserie Monplaisir pour une durée de 3 ans (valable du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018) introduit entre autres une prime d'ancienneté.



### 26 mai 2016

A l'occasion de la journée des délégués du LCGB-Services & Commerce, la Secrétaire d'État à l'Économie a présenté les premiers résultats de l'étude visant à analyser l'organisation, les conditions de travail et l'impact des prolongations des heures d'ouverture pour les salariés.



### 30 juin 2016

Avenant à la convention collective pour Bernard Massard pour une durée de 2 ans jusqu'au 30 juin 2018. En sachant qu'une augmentation salariale de 40 €/mois fut déjà accordée au 1<sup>er</sup> juillet 2016, l'avenant prévoit une prime compensatoire en absence d'une tranche indiciaire en 2017.





### 6 février 2018

Avenant à la convention collective de Munhowen SA pour une durée de 2 ans comprend des augmentations salariales pour 2018 et 2019, un jour de congé supplémentaire pour chaque salarié ayant une ancienneté de 5 ans ainsi que des bons d'achat d'une valeur de 50 €.



### 29 novembre 2017

Rencontre avec la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc) pour un échange quant à la situation actuelle du commerce et la libéralisation des heures d'ouverture au Grand-Duché.



### 22 août 2017

Réunion d'information pour les salariés de la boucherie KRACK, avec une filiale à Luxembourg et une à Hesperange accompagnée d'un service traiteur, qui a été déclarée en état de faillite.



### 9 février 2017

Nouvelle convention collective pour Luxexpo The Box, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, prévoit une prime annuelle brute de 400 € ainsi qu'une augmentation de la valeur des chèques-repas de 8,40 € à 10,80 €.



### 25 novembre 2016

Nouvelle convention collective pour Neuberg pour une durée de 3 ans à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 prévoit une augmentation de chaque échelon de la grille de salaire ainsi qu'un ajustement de la prime de ménage.

### 27 juin 2018

Grâce à la nouvelle convention collective pour le Casino 2000, augmentation des chèques-repas ainsi que maintien de tous les autres avantages précédemment acquis, dont notamment la préretraite solidarité.



### 16 janvier 2018

Nouvelle convention collective pour Motorway SA pour une durée de 3 ans (jusqu'à la fin de 2020) avec une amélioration du système des primes ainsi qu'un jour de congé additionnel, augmentant le congé régulier à 27 jours.



### 29 août 2017

Avenant à la convention collective de travail du Pall Center garantit tous les avantages acquis précédemment pour les 3 prochaines années (du 1<sup>er</sup> août 2017 au 31 juillet 2020).



### 20 février 2017

Nouvelle convention collective pour Brico Luxembourg, valable pour 3 ans (du 1<sup>er</sup> septembre 2016 au 31 août 2019), prévoit un « Gift Pass » d'une valeur de 100 € pour tous les salariés et payable au 1<sup>er</sup> juin de chaque année couverte par le contrat.



### 16 janvier 2017

Nouvelle convention collective pour la Brasserie de Luxembourg pour 2017-2019. A l'issue des négociations, la direction a confirmé la continuation des activités de la brasserie AB-Inbev à Diekirch avec des installations renouvelées et l'assurance qu'aucun emploi ne sera perdu.





**26 février 2018**

Nouvelle convention collective pour les 9 magasins de Delhaize Luxembourg SA, valable du 1<sup>er</sup> mars 2018 jusqu'au 28 février 2021 prévoit une nouvelle grille de salaire de 20 échelons ainsi qu'une prime de fin d'année avec une partie fixe et une partie liée à la performance.



**Novembre 2018**

Nouvelle convention collective pour POST Telecom S.A., valable du 30 septembre 2018 au 29 septembre 2021, rapproche l'accord existant à celui de POST Luxembourg avec une mise à niveau de la rémunération ainsi que l'adoption des règles pour les astreintes.



**19 décembre 2018**

Avenant à la convention collective pour les magasins Auchan au Kirchberg et à Differdange, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019 prévoit 2 primes exceptionnelles, qui seront payées sous forme de bons d'achat de 50 € au 31 janvier 2019 et de 50 € au 30 juin 2019.



**16 avril 2019**

Rencontre avec le Ministre des Classes Moyennes et du Tourisme pour discuter la législation des heures d'ouverture du commerce ainsi que les résultats de l'étude du centre de recherche LISER.



**Juin 2018**

Après plus d'un an, les négociations pour la convention collective pour le personnel de Cactus se trouvent dans l'impasse, car aucun accord n'a pu être trouvé et ce malgré l'excellente situation économique de l'entreprise.

**27 juin 2018**

Nouvelle convention collective pour RICOH Luxembourg PSF avec une augmentation additionnelle des chèques-repas ainsi que le maintien de tous les autres avantages acquis, dont notamment la préretraite solidarité.



**28 novembre 2018**

Nouvelle convention collective pour LIDL Luxembourg S.A. pour une durée de 3 ans du 1<sup>er</sup> novembre 2018 au 31 octobre 2021 avec plus de jours de congé suivant l'ancienneté ainsi qu'une amélioration de la grille des salaires.



**18 janvier 2019**

Nouvelle convention collective pour Cora Foetz et Cora Bertrange pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 avec une prime de présentisme trimestrielle, appliquée avec exclusion des absences en cas de congé ou des absences liées à un accident de travail.



**21 mai 2019**

Nouvelle convention collective pour la Brasserie Simon pour une durée de 3 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 avec une prime unique de 250 € en 2019 et des augmentations de la prime de présence et du pécule de vacances.



**2 octobre 2019**

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-Services et Commerce, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futurs actions de la fédération et renouvelé le comité fédéral.



## 5. LCGB-ASG

### Association des Salariés du Secteur des Garages

Les élections sociales de mars 2019 ont permis au LCGB-ASG de doubler ses mandats de délégués effectifs. Le LCGB-ASG a pu réaliser cet exploit que grâce à l'excellent travail et l'engagement de ses délégués, membres et militants. A cause du progrès technique continu, le secteur des garages se trouve pourtant en constante évolution. La digitalisation extensive des automobiles change non seulement la façon de travailler du mécanicien, mais nécessite également une mise à jour régulière des connaissances du personnel administratif et de vente. A cela s'ajoute la tendance à l'internationalisation du secteur par l'implantation de grands groupes sur le territoire luxembourgeois, créant ainsi des difficultés pour les petits garages d'origine familiale.

Face à ces changements, le LCGB-ASG s'engagera lors des prochaines négociations collectives avec toutes ses forces pour plaider pour un accord moderne, qui tient compte des besoins et aspirations des salariés des garages en prévoyant des améliorations salariales, mais aussi des mesures pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale.

Mais le travail du LCGB-ASG ne s'arrête pas là ! Le LCGB-ASG continuera à travailler arduement pour renforcer sa représentation au sein des délégations de personnel. Il s'agit aujourd'hui de préparer les élections sociales de demain ! A travers son programme d'action adopté lors de l'assemblée générale en date du 6 novembre 2019, le LCGB-ASG s'engagera à tous les niveaux afin d'obtenir la majorité dans le secteur des garages en 2024.

### Amélioration de la convention collective de travail sectorielle

La convention collective sectorielle doit constituer un atout pour le recrutement d'une main d'œuvre qualifiée dans le secteur des garages. Toutefois, afin d'y arriver, il faut que la convention collective présente des conditions de travail et de rémunération intéressantes et modernes pour augmenter l'attractivité des différents métiers du secteur.

Le LCGB-ASG s'engage pour :

- renforcer le pouvoir d'achat par des augmentations salariales régulières ;
- négocier des carrières basées sur les fonctions réellement exercées au sein de l'entreprise ;
- une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée notamment par la négociation d'un compte épargne-temps.

### Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

Notre société est en constante évolution et le monde du travail ne constitue pas une exception. Les métiers dans le secteur des garages ont beaucoup changé, voir disparu, notamment à cause du progrès technologique (p.ex. voitures de plus en plus intelligentes). Dans les années à venir, la digitalisation engendrera de nouvelles façons de travailler et nécessitera une adaptation de la formation et des conditions de travail pour pérenniser les emplois.

Le LCGB-ASG revendique :

- un droit d'accès de chaque salarié à la formation continue avec l'obligation légale pour l'employeur de convertir 10 % du temps de travail annuel en formation continue ;
- l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation avec un soutien financier étatique plus important (formations sur le tas dans les entreprises).

### Recrutement de membres

Le LCGB-ASG compte renforcer sa représentativité dans le secteur des garages et vise clairement d'y obtenir la majorité lors des prochaines élections sociales en 2024. Pour y arriver, le LCGB-ASG compte recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-ASG utilisera surtout les moyens suivants :

- la défense des intérêts des salariés au niveau de la CCT collective sectorielle ;
- l'encadrement et l'information régulière des membres du

LCGB-ASG ;

- l'accompagnement des délégués du LCGB-ASG afin de fournir des réponses rapides aux questions et problèmes des salariés dans les différentes entreprises ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les délégués, membres et militants ;
- la promotion des services et prestations du LCGB ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB « Travailler 4.0 : Le renforcement des droits des salariés face à la digitalisation » pour les salariés des garages.



### 15 juin 2012

Assemblée générale constituante du LCGB-ASG avec le but de fournir à l'ensemble des salariés du secteur des garages toutes les informations utiles concernant leurs droits au travail. Reinaldo CAMPO-LARGO de BMW Arnold Kontz a été élu Président.



### 17 décembre 2014

Accord avec les fédérations patronales ADAL et Fegarlux pour une 1<sup>ère</sup> convention collective sectorielle pour les 250 entreprises du secteur des garages. Valable du 1<sup>er</sup> décembre 2014 au 1<sup>er</sup> décembre 2016, l'accord prévoit entre autres une prime de signature de 300 €.



### 27 juin 2018

Renouvellement de la convention collective sectorielle pour les garages, valable rétroactivement du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2021, prévoit la revalorisation de la grille tarifaire ainsi qu'une adaptation de la gratification.

### 8 mars 2013

1<sup>ère</sup> assemblée générale ordinaire du LCGB-ASG renouvelle les différents mandats syndicaux et fait le point sur l'actualité politique et sociale dans le secteur des garages.



### Mi-2016

Suite au rachat d'une partie des sociétés du Arnold Kontz Group par Bilia Luxembourg, le personnel se retrouve reparti sur 2 sociétés distinctes quant à leur contrat de travail. Le LCGB est intervenu afin que cette dissociation se fasse sans préjudices aux salariés.



### 6 novembre 2019

A l'occasion de l'assemblée générale du LCGB-ASG, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions tout en renouvelant le comité.



## 6. LCGB-CNSG

### Comité National de la Sécurité et du Gardiennage

Depuis toujours, la priorité absolue du LCGB-CNSG est de sauvegarder les existences et de garantir le maintien dans l'emploi. Grâce à l'engagement sans faille du LCGB-CNSG, la convention collective sectorielle du gardiennage a récemment pu être renouvelée apportant ainsi des améliorations des conditions de travail et de rémunération. A travers les années à venir, la professionnalisation ainsi que la mise en place d'un cadre légal national régissant tous les métiers de la sécurité représentent les deux plus grands défis auxquels le LCGB-CNSG compte s'attaquer.

Face à une digitalisation omniprésente, l'encadrement humain de la digitalisation est en outre une priorité absolue du LCGB-CNSG, comme le démontre son programme d'action, qui regroupe une série de mesures et de revendications pour contrer les défis du phénomène de la digitalisation. Faire évoluer les compétences des agents de sécurité et les soutenir pour s'adapter aux mutations technologiques n'est plus une option, mais une obligation.

Le LCGB-CNSG est prêt pour mettre en œuvre les objectifs qu'il s'est fixé à travers le programme d'action adopté par son assemblée générale en date du 23 octobre 2019. Grâce au travail assidu de ses délégués, membres et militants, les élections sociales de mars 2019 ont conforté le LCGB-CNSG dans sa position de syndicat majoritaire et de porte-parole des salariés du secteur du gardiennage. Mais le travail syndical du LCGB ne s'arrête pas là, il se poursuit continuellement. Soucieux d'être proche des salariés, le LCGB-CNSG offre une aide et assistance particulière pour les salariés du gardiennage avec une assistance juridique spécifique et gratuite pour les agents de sécurité ainsi qu'une lecture complète des fiches de salaires. Le LCGB-CNSG compte renforcer davantage sa présence sur le terrain par des actions de sensibilisation et d'information concrètes, tout en continuant d'apporter son support aux salariés notamment par le biais de ses services et prestations innovants.

### Amélioration des conditions de travail des salariés

L'objectif primordial du LCGB-CNSG est la défense des droits des salariés, tout en garantissant la pérennité des emplois. Le LCGB-CNSG a déjà démontré sa capacité de s'engager pour la défense des intérêts de tous les salariés du secteur, notamment par la mise en place d'une assistance juridique pour les agents de sécurité dans le cadre de leurs fonctions.

Afin d'améliorer les conditions de travail dans le gardiennage, le LCGB-CNSG œuvre pour :

- de meilleures conditions salariales pour tous les agents ;
- une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- la mise en place d'un cadre légal au niveau national régissant tous les métiers de la sécurité ;
- une reconnaissance des diplômes, qualifications ou équivalences des pays transfrontaliers ;
- la professionnalisation du métier ;
- l'application correcte de la législation et de la convention collective sectorielle ;
- la pérennisation des emplois au Grand-Duché ;
- une formation syndicale plus pointue des délégués du personnel notamment au niveau de la convention collective et de la lecture des fiches de salaires.

### Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

La digitalisation fait dorénavant partie intégrante dans pratiquement tous les domaines professionnels, le secteur du gardiennage n'y échappe pas non plus.

Pour faire face aux défis posés par la digitalisation, le LCGB-CNSG s'engage pour :

- une politique de formation continue adaptée à l'ère digitale ;
- la promotion de la prévention digitale par le biais de mesures de formations et de reconversions professionnelles pour éviter les pertes d'emplois dans le secteur du gardiennage ;
- le retour au système de l'autorisation préalable de la Commission Nationale pour la Protection des Données (CNPD) pour tout enregistrement à des fins de surveillance au travail. Le traitement et la durée de conservation maximale de ces données serait à fixer par l'autorisation de la CNPD ;
- une obligation de l'employeur de mettre à disposition les moyens techniques nécessaires pour l'exercice d'un travail (p.ex. un GSM si le salarié doit être joignable).

## Affiliation de membres

Afin de placer l'agent de sécurité au centre de son action, le LCGB-CNSG a besoin d'une assise aussi large que possible dans le secteur. En vue des élections sociales de 2024, le LCGB-CNSG vise à renforcer sa majorité en intensifiant sa présence sur le terrain, dans le strict intérêt des salariés.

Ainsi, le LCGB-CNSG compte convaincre un maximum de salariés du secteur pour faire progresser le nombre de ses affiliés. Pour cela, il se servira de l'engagement de tous ses délégués, de la promotion de l'ensemble de ses services et prestations ainsi que de son engagement syndical sans faille et des actions d'informations ciblées.



**13 juin 2013**

Assemblée générale du LCGB-CNSG ouvre le comité aux sociétés de Parking. Les délégués ont également donné un mandat unanime à la commission de négociation de la nouvelle convention collective de se battre pour le maintien du 13<sup>e</sup> mois intégral et inconditionné.



**Début 2015**

Renouvellement de la convention collective du secteur du gardiennage pour une durée de 3 ans (du 1<sup>er</sup> mars 2015 au 28 février 2018) avec une augmentation linéaire de 0,5 %.



**13 juin 2016**

Publication d'une brochure pour le secteur du gardiennage reprenant les dispositions de la nouvelle convention collective, des informations pratiques ainsi que les services offerts par le LCGB.



**Juin 2018**

La reprise du contrat de gardiennage pour le site du chantier de la prison de Sanem du groupe Securisite de l'entreprise Vigicore a menacé l'emploi de 4 agents de sécurité. Grâce à l'engagement du LCGB, les 4 emplois ont pu être sauvés.

**23 septembre 2013**

Concertation tripartite entre le Ministre du Travail, les syndicats et les représentants patronaux pour discuter les secteurs du gardiennage et du transport de fonds, qui se caractérisent par un climat ultra concurrentiel et représentent environ 3.500 emplois.



**18 juin 2015**

Assemblée générale du LCGB-CNSG met les conditions de travail ainsi que le maintien de l'emploi des agents de sécurité au centre de l'action. Il fut constaté que la flexibilité illimitée est de plus en plus sollicitée de la part des agents.



**20 avril 2018**

A l'occasion de l'assemblée générale, Patrick DURY, Président national du LCGB, a relevé les mutations du marché du travail, la digitalisation et les problèmes actuels des salariés du secteur privé.



**Mi-octobre 2018**

Après plus de 10 mois de négociations depuis décembre 2017, le LCGB a constaté que les discussions pour le renouvellement de la convention collective sectorielle avancent, même en présence de quelques obstacles.





### 23 octobre 2019

A l'occasion de l'assemblée générale du LCGB-CNSG, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions tout en renouvelant le comité.



### 21 mai 2019

Suite à la dernière réunion de négociation avec FEDIL Security Services, réunion du comité du LCGB-CNSG pour prendre position sur toutes les propositions émanant de la partie patronale quant au renouvellement de la convention collective sectorielle.



### 2018

Suite à une recrudescence des demandes d'assistance d'agents de sécurité victimes d'une agression physique dans l'exercice de leur travail quotidien, le LCGB a mis en place une assistance juridique pour les agents de sécurité.

### 30 août 2019

Renouvellement de la convention collective du secteur du gardiennage et de la sécurité avec entre autres une augmentation minimum globale de 2,5 % des salaires sur 3 ans ainsi qu'une augmentation de la prime pour maître-chien et transporteurs de fonds.



### 29 novembre 2018

Suite à l'initiative du LCGB, réunion de négociation avec le côté patronal pour discuter une proposition concrète avec entre autres une augmentation de 1,1 % de la grille salariale le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de signature de la convention collective.



## 7. LCGB-Nettoyage de bâtiments

Les dernières années, le nombre des plaintes de salariés du secteur du nettoyage de bâtiments quant à leurs conditions de travail et la façon dont ils sont traités par leurs supérieurs hiérarchiques s'est multiplié. Le LCGB a immédiatement réagi et entamé de nombreuses actions syndicales sur le terrain. Des séances d'information sont régulièrement organisées pour permettre aux salariés de relever les problèmes existants à travers le secteur du nettoyage. À l'aide des services de l'INFO-CENTER, le LCGB a ainsi traité des centaines de dossiers individuels pour mettre un terme à des situations d'inégalité de traitement ou de non-respect des droits des salariés.

Grâce à cet engagement syndical pour une défense des intérêts des agents de nettoyage, le LCGB a su renforcer sa représentativité au sein des délégations du personnel lors des élections sociales de mars 2019. Le LCGB est désormais représenté dans la plupart des grandes entreprises du secteur du nettoyage et détient la majorité auprès de la plus grande société de nettoyage, Dussmann Services. Voilà pourquoi le LCGB a décidé de créer la fédération LCGB-Nettoyage de bâtiments, dédiée aux besoins particuliers des salariés du secteur. Pour son entrée en fonction, cette nouvelle fédération a adopté lors du congrès fédéral constituant en date du 19 octobre 2019 un programme d'action ambitieux avec notamment la reconnaissance du métier d'agent de nettoyage lors des prochaines négociations de la convention collective de travail.

### Convention collective de travail digne de ce nom

Le secteur de nettoyage a connu une évolution d'activité importante au Luxembourg. Dans le cadre des souscriptions publiques, les sociétés de nettoyage proposent des meilleures offres que leurs concurrents au détriment des conditions de travail des salariés. Les conséquences immédiates sont la diminution des effectifs et du temps disponible pour assurer les prestations. Face à cette charge de travail croissante pour les agents de nettoyage, les conditions de travail et de rémunération restent lamentables.

Dans ce contexte, le LCGB-Nettoyage de bâtiments revendique :

- la valorisation du travail des agents de nettoyage ainsi que

le respect de la convention collective sectorielle et du Code du Travail ;

- des conditions de travail dignes et équitables pour tous les agents de nettoyage ;
- des augmentations salariales réelles ;
- l'introduction d'une rémunération des trajets entre clients ;
- une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée par un droit au temps partiel et un droit de retour au temps plein ;
- l'inscription dans le Code du Travail du droit d'office au salaire social minimum qualifié après 10 ans d'ancienneté.

### Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

Comme dans de nombreux domaines économiques, la digitalisation est de plus en plus présente dans le secteur du nettoyage. De nombreux salariés sont obligés par leurs employeurs d'installer des applications sur leur smartphone personnel pour le besoin de service.

Au niveau organisationnel, beaucoup d'entreprises font recours à des plateformes informatiques, sur lesquelles les salariés se connectent, pour consulter leurs fiches de salaires (une remise sous forme papier étant facturée aux salariés), pour faire des démarches comme les demandes de congé ou le pointage auprès des clients.

Ainsi, le LCGB-Nettoyage de bâtiments s'engage pour :

- l'obligation de l'employeur de mettre à disposition de ses salariés les moyens techniques nécessaires pour l'exercice

de leur travail (p.ex. : moyens de transport, GSM professionnel si le salarié doit être joignable ou faire usage d'une application, etc.) ;

- la limitation de l'usage des applications dans le cadre des missions des agents de nettoyage ;
- l'interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en dehors du lieu de travail, respectivement en dehors du temps de travail ;
- l'introduction d'un droit à la formation continue pour tous les salariés afin de donner la possibilité à chaque salarié de s'adapter aux nouveaux outils et méthodes de travail ;
- l'obligation légale visant à garantir qu'en cas de changement d'attribution de soumissions publiques de contrats de nettoyage, les sureffectifs en résultants devront être repris par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements.

## Recrutement de membres

Aujourd'hui plus que jamais, les salariés du secteur du nettoyage de bâtiments doivent s'unir et être représentés par une organisation syndicale forte comme le LCGB pour lutter ensemble pour une amélioration des conditions de travail.

Le LCGB-Nettoyage de bâtiments compte renforcer sa représentativité à travers l'intégralité du secteur lors des prochaines élections sociales en 2024 et de recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain.

Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Nettoyage de bâtiments utilisera surtout les moyens suivants :

- l'organisation hebdomadaire de consultations informatives à la centrale du LCGB ;
- l'encadrement des délégués, membres et militants du LCGB par le secrétaire syndical et par la mise à disposition de matériel informatif ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les délégués, membres et militants ;
- les services et prestations du LCGB.



**11 septembre 2013**

Entrevue avec la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises du Nettoyage de Bâtiments pour un échange de vues suite au récent arrêt de la Cour d'Appel concernant le salaire social minimum pour un salarié qualifié.



**25 juin 2015**

Prolongation de la convention collective pour le nettoyage pour la période du 29 janvier 2014 jusqu'au 29 janvier 2017 avec une augmentation du salaire horaire tarifaire de 0,6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017.



LCGB-INFO

**Février 2017**

Publication d'un guide pratique pour le secteur du nettoyage de bâtiment offrant un support pratique quant aux questions quotidiennes les plus fréquentes en relation avec les conditions de travail.



**Février 2018**

Dénonciation de nombreuses pratiques scandaleuses et totalement en irrégularité avec les règles en vigueur de SAMSIC Facility Luxembourg SARL.

**19 septembre 2013**

Suite aux divergences de vues entre patronat et syndicats, les conciliateurs ont essayé de trouver une sortie de l'impasse quant aux négociations pour une convention collective pour le nettoyage. La réunion de conciliation s'est pourtant soldée par un échec.



**6 décembre 2016**

Nouvelle convention collective pour le secteur du nettoyage de bâtiments, valable pour 3 ans à partir du 30 janvier 2017, avec des augmentations salariales ainsi qu'une adaptation des critères d'attribution de la prime d'assiduité.



**22 janvier 2018**

Réunion d'information pour les salariés de VIP Domotec Home Service Sarl, une entreprise spécialisée dans le nettoyage de bâtiments, qui a été déclarée en état de faillite.





### Juillet 2018

Lettre adressée à la Fédération des Entreprises de Nettoyage ainsi qu'à l'ITM suite au contournement d'une société belge de l'article 5 de la convention collective sectorielle afin de ne pas devoir reprendre des salariés à la reprise d'un chantier.



### 19 octobre 2019

A l'occasion du congrès fédéral constituant du LCGB-Nettoyage de Bâtiments, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions de la fédération.

### Janvier 2019

Campagne « STOP à la dégradation des conditions de travail » pour améliorer les conditions de travail à travers le secteur du nettoyage par entre autres des augmentations salariales réelles ainsi que la création d'un réel droit au temps partiel.



## 8. LCGB-Transport LCGB-ACAP, LCGB-SEA, LCGB-Binnenschiffahrt

Un des plus grands défis d'avenir de la fédération LCGB-Transport, qui regroupe les salariés de la logistique et du transport routier, les chauffeurs de bus privés (LCGB-ACAP), les salariés du transport aérien (LCGB-SEA) ainsi que les salariés de la navigation fluviale et maritime (LCGB-Binnenschiffahrt), est la digitalisation. Omniprésente, elle change d'ores et déjà les différents métiers du transport. L'encadrement humain de la digitalisation est donc une priorité absolue du LCGB.

Par le renouvellement des conventions collectives, dont Luxair, Cargolux, lux-airport ainsi que la convention sectorielle pour le bus, le LCGB a pourtant à maintes fois prouvé son engagement syndical sans faille.

A l'aide de nombreux investissements au niveau de ses services et prestations, le LCGB est proche des salariés et de leurs intérêts. Dans le secteur du transport, le LCGB offre spécifiquement une assistance juridique gratuite pour chauffeurs professionnels ainsi qu'une lecture complète de la carte tachygraphe permettant ainsi de mieux contrôler les fiches de salaires.

Grâce au travail assidu de ses délégués, membres et militants, les élections sociales de 2019 ont conforté le LCGB dans sa position de syndicat majoritaire et de porte-parole des salariés dans tous les secteurs du transport, aussi bien de marchandises par route, que de l'aérien, du secteur bus ou encore du transport fluvial.

Mais le travail syndical du LCGB ne s'arrête pas là, il doit se poursuivre continuellement. Le LCGB-Transport compte renforcer davantage sa présence sur le terrain par des actions de sensibilisations et d'informations concrètes, tout en continuant d'apporter son support aux salariés notamment par le biais de ses services et assistances. Face à cette société, qui se retrouve en perpétuelle métamorphose, l'engagement du LCGB-Transport doit encore s'intensifier à travers les prochaines années afin de permettre à tout chacun d'être non seulement reconnu en tant que salarié mais surtout en tant qu'humain.

Lors du congrès fédéral en date du 9 octobre 2019, les délégués du LCGB-Transport ont ainsi adopté un programme d'action pour défendre les intérêts de ses membres, pour fournir des réponses aux attentes des salariés et à anticiper les évolutions de la profession.

### Amélioration des conditions de travail des salariés

Le secteur du transport, en perpétuelle évolution, fait face à des défis majeurs, qui ne doivent pas se faire au détriment des salariés.

Le LCGB-Transport lutte pour :

- une baisse des amplitudes des chauffeurs et pilotes professionnels ;
- une plus grande sécurité du personnel de transport et des passagers grâce à la présence de caméras et systèmes d'alarme à travers les transports publics ;
- la mise en place d'installations sanitaires supplémentaires aux terminus pour les chauffeurs d'autocars et de camionnettes ;
- l'élaboration des plans d'organisation de travail (POT) en accord avec la délégation du personnel (cogestion) ;
- une lutte contre le dumping social dans le cadre des soumissions de marchés publics pour les différents secteurs du transport ;
- une pérennisation des activités et des emplois du transport aérien au Luxembourg.

### Développement de nouveaux concepts de mobilité

Le flux de salariés frontaliers augmentant d'année en année, le Luxembourg doit considérer la mobilité comme un axe prioritaire de son développement.

Le LCGB-Transport revendique :

- une meilleure mobilité des personnes à l'aide d'une restructuration et réorganisation des futurs réseaux afin de pouvoir fluidifier le trafic ;
- la mise en place en toute sécurité de la mobilité douce, le télétravail ainsi que de nouveaux moyens de transports.

## Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

La digitalisation fait dorénavant partie intégrante dans pratiquement tous les domaines professionnels, le secteur du transport n'y échappe pas non plus.

Dans ce contexte, le LCGB-Transport s'engage pour :

- une politique de formation continue adaptée à l'ère digitale ;
- le droit des salariés à la formation professionnelle ;

- la promotion de la prévention digitale par le biais de mesures de formations et de reconversions professionnelles pour éviter les pertes d'emploi ;
- une clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (par exemple les véhicules ou navettes autonomes) ;
- la mise en place d'un cadre légal précis pour éviter une multiplication des faux-indépendants (phénomène Uber).

## Recrutement de membres

Afin de mettre l'homme au centre de son action, le LCGB-Transport a besoin d'une assise aussi large que possible dans le domaine du transport. En vue des élections sociales de 2024, le LCGB-Transport vise à renforcer sa majorité dans le secteur par un travail de terrain encore plus intensif et dans le strict intérêt des salariés.

Le LCGB-Transport compte convaincre un maximum de salariés par la promotion de ses services et prestations, la mobilisation de tous ses délégués, membres et militants ainsi que son engagement syndical sans faille et ses actions d'informations concrètes.



**22 janvier 2013**

Dans le cadre de la journée d'action européenne de l'European Cockpit Association (ECA), le LCGB et l'Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne (ALPL) ont organisé une « marche pour la sécurité » à l'aéroport de Luxembourg.



**27 mars 2013**

Rencontré avec le Commissaire du gouvernement aux affaires maritimes pour discuter l'application d'une législation nationale concernant le pavillon maritime.



**14 mai 2013**

Nouvelle convention collective pour le secteur des bus pour une période de 18 mois avec entre autres une augmentation linéaire des salaires de 1,6 % ainsi qu'une journée de congé supplémentaire par an pour la formation initiale minimale obligatoire (FIMO).

**18 février 2013**

Paul HELMINGER a reçu, dans sa qualité de porte-parole de l'actionnariat luxembourgeois de Luxair et Cargolux, une délégation du LCGB pour informer que le service de maintenance de Cargolux restera implanté au Luxembourg.



**18 avril 2013**

A l'occasion de l'assemblée générale du LCGB-SEA, le député européen, Georges BACH, dans sa qualité de membre de la Commission Transport du Parlement Européen, a discuté entre autres l'assistance en escale dans les aéroports européens.



**Avril 2013**

Renouvellement de la convention collective de Luxport S.A. pour une durée de 2 ans prévoit une augmentation linéaire des salaires de 1,5-2,1 % au 1<sup>er</sup> avril 2013.





### 12 mai 2014

Rencontre avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures pour une réunion d'urgence sur l'annonce médiatique d'une collaboration dans le domaine du fret aérien entre les aéroports de Zhengzhou et de Hahn Francfort respectivement Leipzig.



### 10 février 2014

Rencontre avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures, pour discuter plusieurs améliorations à apporter aux conditions de travail des chauffeurs d'autobus et de camionnettes pour transport de personnes.



### 14 janvier 2014

Finalisation de l'accord entre Henan Civil Aviation and Investment Co., Ltd. (HNCA) et Cargolux Airlines International S.A. par le Ministre du Développement durable et des Infrastructures lors de sa visite officielle en Chine.



### 25 juillet 2013

Réinstauration des 2 conventions collectives de Luxair rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2013 jusqu'au 30 septembre 2013 et dénonciation d'un commun accord des conventions collectives permettant ainsi de nouvelles négociations dès septembre 2013.



### 28 mai 2013

1<sup>ère</sup> convention collective pour Kuehne+Nagel pour une durée de 3 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015 avec une journée de congé annuel supplémentaire ainsi qu'une prime de « réduction des heures supplémentaires » pour le personnel de bureau.

### 19 juin 2014

Saisine de l'Office National de Conciliation comme les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont échoué. Malgré des bénéfices de 1,9 millions € en 2013, Luxair insiste sur un gel des salaires.



### Mars 2014

Afin de pouvoir concentrer et optimiser les efforts et dans l'optique de pouvoir aborder des sujets multisectoriels, le LCGB a organisé une conférence des délégués issus des différents secteurs du transport pour la création d'une nouvelle fédération LCGB-Transport.



### 7 février 2014

La direction de Luxport S.A. a décrété que la pause quotidienne de 30 minutes ne serait plus rémunérée et que les heures d'absence qui en découleraient devraient être récupérées sans majoration les samedis. Le LCGB s'est opposé et a signalé l'affaire à l'ITM.



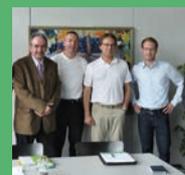
### 8 août 2013

Prolongation de la convention collective de Cargolux, valable rétroactivement du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2014, rajoute un addenda ainsi qu'une annexe relative à une demande de dérogation devant être déposée par Cargolux auprès de la Direction de l'Aviation Civile (DAC).



### 2 juillet 2013

Rencontre avec la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc) au sujet des formations continues pour chauffeurs professionnels.





### 6 juin 2014

En vue du renouvellement de la convention collective, les syndicats avaient fait de nombreuses concessions, mais déplorent l'attitude intransigeante de lux-airport, qui a finalement mené à l'échec des négociations et à la saisine de l'Office National de Conciliation.



### 26 août 2014

Après avoir été informé des projets d'externalisation de Cargolux, le LCGB et l'ALPL doivent souligner que la délocalisation des emplois risque de rapidement devenir une réalité.



### 10 novembre 2014

Rencontre avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures pour discuter les conditions de travail des chauffeurs de bus du secteur privé et pour remettre une pétition du LCGB-ACAP rassemblant 1.017 signatures.



### 27 novembre 2014

Entrevue avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures pour discuter les problèmes toujours existants chez Cargolux dont notamment la logique de rentabilité et de délocalisation de la direction.



### 12 janvier 2015

Table ronde sur les installations sanitaires pour les chauffeurs de bus du réseau RGTR avec le Ministère du Développement durable et des Infrastructures ainsi que le Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL), la CFL et les Autobus de la Ville de Luxembourg (AVL).

### 30 juillet 2014

Conférence de presse commune des syndicats quant au litige avec la direction de Luxair portant sur la convention collective.



### 26 septembre 2014

Lors d'une conférence de presse, le LCGB a appelé à l'ensemble des pilotes de Cargolux à se tenir strictement aux termes et conditions de la convention collective pour contrebalancer l'esprit d'externalisation et de dumping social.



### 21 novembre 2014

Lors de l'assemblée générale du LCGB-ACAP, le président Henri PIERRARD a souligné l'importance de l'engagement du LCGB-ACAP en vue de l'amélioration substantielle des conditions de travail des chauffeurs de bus dans le secteur privé.



### 10 décembre 2014

Rencontre avec le Ministre du Travail pour discuter l'état actuel des activités et des emplois sur le site de l'aéroport national, notamment chez lux-airport, Luxair et Cargolux.



### 13 janvier 2015

Nouvelle convention collective de travail harmonisée pour Luxair rassemble les textes pour ex-ouvriers et ex-employés privés rajoute des échelons dans les barèmes et prévoit une révision des modalités de la récupération « jours flex ».





### 23 octobre 2015

Lors de l'assemblée générale du LCGB-SEA, Dirk BECKER fut élu président pour une durée de 5 ans et sera renforcé par un nouveau comité constitué de membres de toutes les sociétés du secteur de l'aviation et de la logistique.



### 30 juin 2015

Nouvelle convention collective pour les salariés de LUXFUEL avec une validité de 3 ans (du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017) prévoit des augmentations salariales.



### 12 mars 2015

Manifestation du LCGB afin de protester contre les plans d'outsourcing de Cargolux. Une pétition lancée 2 jours avant avait rassemblé endéans seulement deux jours plus de 700 signatures, dont 300 du personnel au sol.



### 12 février 2015

Rencontre avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures pour un échange de vues sur le programme d'action du LCGB adopté en novembre 2014 lors du 59<sup>e</sup> Congrès national du syndicat.



### 14 janvier 2015

Par la dénonciation inopinée de la CCT, Cargolux a confirmé son attitude négative envers un dialogue social constructif. Vu l'approche non constructive lors des négociations, les syndicats ont saisi l'Office National de Conciliation.

### 28 octobre 2015

Nouvelle convention collective pour lux-airport pour une durée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2018 comprend entre autres une augmentation salariale de 0,5 % en 2016, 2017 et 2018 ainsi qu'une prime unique de 800 €.



### 22 juillet 2015

Suite à une continuelle augmentation des agressions envers les chauffeurs de bus, réunion du comité de pilotage de sûreté dans les transports publics en présence du Ministre du Développement Durable et des Infrastructures.



### 1<sup>er</sup> avril 2015

Le Ministre du Développement durable et des Infrastructures avait convoqué les syndicats, la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars (FLEEA) ainsi que le TICE, l'AVL et la CFL pour présenter le projet de règlement des temps de pause sur les lignes de bus < 50 km.



### 10 mars 2015

Entrevue avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures, le SYVICOL, la CFL et l'AVL pour discuter un plan de travail, qui prévoit 60 nouvelles installations sanitaires pour les chauffeurs de bus jusqu'à la fin de 2015.



### 10 février 2015

lux-airport a expédié un « projet d'accord de principe » pour la nouvelle convention collective avec des points que le LCGB avait déjà refusés comme p.ex. l'introduction d'une prime de performance, dont le paiement serait décidé par un comité de rémunération.





### 13 novembre 2015

Lors de l'assemblée générale du LCGB-ACAP, le président Henri PIERRARD a félicité la solidarité et la complicité entre les membres du comité quant à leurs engagements et les tâches accomplies.



### Décembre 2015

Accord pour une nouvelle convention collective pour Cargolux évite toute menace de conflit social. En limitant le nombre maximal d'aéronefs de Cargolux Italia à 4 avions, le LCGB a pu freiner toute future externalisation des activités et ainsi garantir l'avenir du site luxembourgeois.



### 14 mars 2016

Rencontre avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures et la FLEAA dans le cadre de l'avant-projet de règlement grand-ducal visant à régler les temps de pause et de conduite des chauffeurs de bus RGTR affectés à des lignes inférieures à 50 km.



### 2 août 2016

Réunion d'information pour les salariés de l'entreprise Taxis-Ambulances Barroso SARL, qui a été déclarée en état de faillite.



### 13 septembre 2016

Rencontre avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures pour discuter les futures perspectives de l'aéroport Findel et du secteur de l'aviation au Grand-Duché.

### 30 novembre 2015

Rencontre avec le Ministre du Travail afin de lui présenter une vue globale des problèmes actuels du secteur luxembourgeois de la navigation fluviale ainsi que de ses quelques 4.000 collaborateurs.



### 21 février 2016

Lors d'une réunion d'information, le LCGB-ACAP revendique une limitation de l'amplitude des chauffeurs de bus privés affectés à des lignes inférieures à 50 km à un maximum de 10 heures par jour.



### 27 juillet 2016

Nouvelle convention collective pour Kuehne+Nagel pour une durée de 3 ans jusqu'à la fin de l'année 2018 avec entre autres une prime exceptionnelle de 500 € et, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, une augmentation salariale fixe de 50 € ainsi qu'un jour de congé supplémentaire.



### 1<sup>er</sup> septembre 2016

Entrée en vigueur de la réforme de la loi des taxis avec la libération des tarifs, qui sont à afficher par l'exploitant et à comparer/négocier par le client ainsi que l'abolition de la tête de fil, c.à.d. le client peut choisir le taxi qu'il souhaite.



### 14 octobre 2016

Lors de l'assemblée générale, le LCGB-ACAP a fait appel à la FLEAA de reprendre immédiatement les négociations pour la convention collective, qui se trouvent dans une impasse.





### 2 mai 2017

Rencontre avec le Ministre du Travail pour discuter les conditions de travail du secteur des taxis, dont le respect de la convention collective, les temps de disponibilité ainsi que les problèmes créés par la transposition de la réforme de la loi des taxis.

### 15 mai 2017

Suite à l'accusation de Jost S.A. de la pratique du dumping social, rencontre avec le Ministre du Travail et l'ITM afin de trouver des remèdes au banditisme international résultant dans le dumping social des salariés du secteur de transport.



### 7 avril 2017

Le comité LCGB-Taxi a rencontré le directeur de l'Inspection de Travail et des Mines (ITM) pour déplorer les abus institutionnalisés au niveau de nombreuses entreprises de taxis, qui ne respectent ni la législation ni la convention collective.

### 28 avril 2017

Rencontre avec des représentants du Ministère du Développement durable et des Infrastructures pour exposer plusieurs points problématiques se rattachant à la nouvelle loi des taxis.



### 1<sup>er</sup> décembre 2016

Le LCGB et l'ALPL demandent une prise de position concrète de Cargolux en ce qui concerne la future orientation de l'entreprise, afin de pouvoir rester durablement compétitif sur un marché de fret aérien très concurrentiel.

### 22 mars 2017

Signature d'un accord interprofessionnel relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure avec FEDIL BARGING en vue de la transposition d'une directive européenne.





### 7 septembre 2017

Réunion avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures, afin de clarifier des questions urgentes quant à la future stratégie et le développement de Cargolux.

### 25 septembre 2017

Rencontre avec des représentants politiques de la Ville de Luxembourg pour discuter les problèmes auxquels les chauffeurs de bus du réseau RGTR sont confrontés, dont notamment l'accès limité aux installations sanitaires.



### 11 octobre 2017

A l'occasion d'une conférence de presse, le LCGB-ACAP a revendiqué une amélioration de l'accès des chauffeurs de bus privés aux installations sanitaires ainsi qu'une hausse des investissements au niveau des dispositions de sécurité dans les bus (boutons SOS, vidéo, etc.).

### 7 février 2018

La direction de LuxairGroup s'est réunie avec les syndicats pour faire l'état des lieux du dialogue social et discuter l'absentéisme, l'application du plan d'organisation du travail ainsi que la précarité de l'emploi.



### Mars 2018

Suite à de longues années mouvementées de l'industrie internationale du fret aérien, Cargolux a publié pour 2017 son meilleur résultat au cours des 48 ans d'existence, un bénéfice qui n'a été possible que grâce à l'engagement du personnel.

### 20 juillet 2018

Renouvellement de la convention collective de Luxfuel S.A. pour une durée de 3 ans rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2018 prévoit des augmentations linéaires ainsi qu'une amélioration de la prime de mérite à 640 € bruts par an.





### 29 août 2019

Renouvellement de la convention collective de Luxport S.A. pour une durée de 1,5 an, à savoir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2020, prévoit une prime d'été pouvant s'élever jusqu'à 500 € ainsi qu'une augmentation des jours de congés suivant l'ancienneté.



### 16 juillet 2019

Nouvelle convention collective pour lux-airport pour une durée de 2 ans (du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020), prévoit des améliorations financières ainsi qu'une augmentation des chèques-repas à 10,80 €.



### 14 février 2019

Lors du 1<sup>er</sup> rendez-vous devant le conciliateur, les syndicats ont revendiqué pour les salariés de Cargolux un retour équitable par rapport aux excellents résultats réalisés grâce aux efforts et à l'engagement du personnel.



### 28 octobre 2018

Entrée en vigueur du nouveau règlement grand-ducal permettant de fractionner le temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus affectés à des lignes de moins de 50 kilomètres ainsi que d'un avenant à la convention collective.



### 19 septembre 2018

Lors d'une conférence des délégués du LCGB-ACAP, il fut décidé, par vote unanime, de reprendre les négociations pour la convention collective améliorant ainsi les conditions de travail et salariales à travers le secteur des bus privés.

### 19 septembre 2019

Suite à une croissance du secteur de la navigation fluviale au Luxembourg et des gains importants du LCGB lors des élections sociales de 2019, la nouvelle structure LCGB-Binnenschiffahrt a été fondée.



### 5 août 2019

2 nouvelles conventions collectives pour Cargolux (l'une pour 2018-2019, l'autre pour 2020-2022) avec entre autres une augmentation salariale de 6 % pour le personnel au sol et de 4 % pour les pilotes.



### 13 juin 2019

Suite à la dernière ronde de négociations, la direction de Cargolux n'est toujours pas disposée (ou peut-être elle n'a pas de mandat des actionnaires) à répondre aux revendications des syndicats, dont notamment des améliorations significatives des conditions de travail et de rémunération.



### Janvier 2019

Alors qu'aucun accord n'a pu être trouvé après 8 réunions de négociation pour le renouvellement de la convention collective de Cargolux, les syndicats ont décidé de saisir l'Office National de Conciliation (ONC).



### 26 octobre 2018

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion pour le renouvellement de la convention collective de lux-airport, la direction a présenté la situation économique de l'entreprise, les investissements futurs, la situation du personnel et les embauches prévues.





### 25 septembre 2019

Formation sur le nouveau Règlement Grand-Ducal concernant les mini-pauses, qui permet dorénavant de fractionner le temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus affectés à des lignes régulières de moins de 50 kilomètres.



### 13 novembre 2019

Le LCGB et le NGL-SNEP ont signé un accord avec Luxair concernant le nouveau projet de classification des fonctions avec entre autres le paiement avec le salaire du mois de novembre 2019 d'une prime de 2.500 € brut.

### 9 octobre 2019

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-Transport, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions de la fédération et renouvelé le comité fédéral.



### 2 décembre 2019

A l'occasion de l'assemblée générale du LCGB-SEA, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions tout en renouvelant le comité.



## 9. LCGB-Secteur Public

Une période avec beaucoup de travail, de changements, d'activités, de réunions et d'évènements vient de s'achever suite aux élections sociales de mars 2019. Ces dernières constituent le point culminant du travail mené par le LCGB-Secteur Public au cours des dernières six années.

A travers le secteur public, le LCGB a réussi à améliorer sa représentativité. Le LCGB est désormais représenté dans 39 communes avec 96 délégués effectifs et 97 délégués suppléants et s'est renforcé au sein de POST Group. En outre, le LCGB est devenu pour la première fois majoritaire à la commune de Schifflange et au sein l'Administration Gouvernementale.

Les salariés du secteur public font face à divers problèmes comme p.ex. des divergences entre la substance des conventions collectives respectives, le non-remplacement de postes vacants, le risque de privatisation, etc. Pour les cinq années à venir, la fédération du LCGB-Secteur Public consacre son programme d'action, adopté lors du congrès fédéral en date du 10 octobre 2019, à la recherche de solutions appropriées dans l'intérêt des salariés concernés.

Avec une équipe motivée de délégués, membres et militants, le LCGB-Secteur Public utilisera l'élan des résultats électoraux de mars 2019 pour renforcer davantage sa présence sur le terrain. La mandature écoulée était largement marquée par la transposition et les répercussions de la réforme salariale du secteur public sur les salariés étatiques et communaux. Pour les années qui suivront, les négociations des conventions collectives figureront parmi les priorités du LCGB-Secteur Public afin d'obtenir de meilleures conditions de travail et de rémunération pour les salariés du secteur public.

### Rapprochement des conditions de travail du salarié et du fonctionnaire

En matière de conditions de travail, un certain nombre de chantiers attendent la transposition d'engagements pris dans le passé. Le rapprochement entre les statuts du fonctionnaire et du salarié avec une adaptation conséquente de la situation de l'employé public fait notamment attendre.

Le LCGB-Secteur Public revendique :

- l'alignement des conditions de travail des salariés par rapport aux fonctionnaires publics, notamment dans les domaines de la valeur du point indiciaire ou du compte épargne-temps ;
- une stricte égalité de traitement entre les salariés du secteur public et les fonctionnaires en matière de maladie par une

- suppression de la limite légale des 78 semaines de maladie ;
- la mise en place d'une structure salariale en analogie par rapport au secteur public pour les salariés de POST Luxembourg ;
- le renforcement des mesures de la sécurité au travail, notamment au sein de l'Administration des Ponts et Chaussées ;
- un arrêt de la politique de privatisation au sein des administrations et entreprises publiques ;
- le remplacement systématique de postes devenus vacants et l'augmentation systématique de l'effectif lorsque ceci est indiqué ;
- le développement de nouvelles mesures pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée.

### Renforcement des droits et compétences des agents publics face à la digitalisation

Comme dans l'économie privée, la digitalisation aura un impact sur le travail au sein des administrations et ceci aussi bien pour le salarié que pour le fonctionnaire. Face à l'évolution constante de l'utilisation des outils informatiques, une formation continue constante des salariés s'impose.

Le LCGB-Secteur Public s'engage pour :

- le droit des agents publics à la formation continue ;

- la mise en place d'un système amélioré de formations continues pour les salariés par analogie à l'offre existante pour les fonctionnaires ;
- l'accompagnement des agents concernés via des formations spécifiques adaptées aux différents métiers ;
- l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation avec un accent sur les méthodes de travail et la gestion des données personnelles.

## Recrutement de membres

Le LCGB-Secteur Public compte renforcer sa représentativité dans le secteur public lors des prochaines élections sociales en 2024 et recruter davantage plus de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain.

- l'encadrement et l'information régulière des salariés ;
- les services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide

et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;

- l'élargissement du réseau de contacts parmi les délégués, membres et militants ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB « Travailler 4.0 : Le renforcement des droits des salariés face à la digitalisation » pour les salariés du secteur public.



**21 mars 2013**

Nouvelle convention collective pour la commune de Redange, valable jusqu'au 31 décembre 2015, prévoit des améliorations pour les carrières des chauffeurs et des artisans ainsi qu'une augmentation des majorations pour travaux insalubres.



**17 septembre 2013**

Lors de la journée d'entreprise du LCGB-POST « Postdag », un nouveau comité a été voté avec Edouard FELIX confirmé dans sa fonction de président.



**18 avril 2014**

1<sup>ère</sup> convention collective pour la commune de Clervaux prévoit des compléments de salaire pour le chef de service et son remplaçant, un complément pour travaux lourds et dangereux ainsi qu'une prime pour l'astreinte des portiers.



**Mai 2014**

Le LCGB refuse les nouveaux plans de travail du Musée national (Marché des Poissons et Trois-Glands), qui représentent une détérioration de la vie privée des agents.

**4 juin 2013**

Le collège échevinal de Wiltz a annoncé son intention de se retirer de la convention collective applicable aux communes du Nord. Le LCGB a par conséquent organisé une réunion d'information pour les salariés.



**20 septembre 2013**

1<sup>ère</sup> convention collective pour Post Luxembourg, qui règle les droits ainsi que les modalités d'évolution de carrières et de salaires, surtout des salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2011, qui n'avaient pas encore de convention collective.



**29 avril 2014**

Conférence des délégués du LCGB-Secteur Public pour renouveler le comité fédéral, revoir les élections sociales et pour élaborer la future orientation du travail syndical. Gusty GRETHEN a été élu Président.



**Juillet 2014**

Le LCGB a revendiqué la reprise immédiate des négociations pour la convention collective des employés de l'État.





### Avril 2015

Suite à l'intervention du LCGB, le transport de valeurs pour l'approvisionnement des bureaux postaux a été repris par des sociétés spécialisées.

### 1<sup>er</sup> octobre 2015

Dans le cadre d'une réunion du personnel, les salariés de la Ville d'Ettelbruck ont approuvé à l'unanimité la proposition pour la nouvelle convention collective.



### 24 mars 2015

La réforme des modalités de la Fonction Publique, qui était en voie d'instances depuis 2010, a enfin été votée à la Chambre des Députés. Bien qu'elle ne donne pas lieu à une satisfaction parfaite, le LCGB voit plus d'éléments positifs que négatifs.

### 15 mai 2015

Rencontre avec le Ministre de la Fonction publique pour discuter l'interprétation de l'accord salarial récemment adopté et quant à la reprise des négociations pour le renouvellement de la convention collective des salariés de l'État.



### 6 novembre 2014

L'assemblée générale du LCGB-POST a entre autres discuté le niveau des heures supplémentaires au sein de la distribution, qui a entre-temps atteint un niveau critique.

### 18 février 2015

Le LCGB a présenté une liste complète de 10 candidats (5 mandats effectifs et 5 mandats suppléants) aux élections pour la Chambre des fonctionnaires et employés publics dans la catégorie E « fonctionnaires et employés communaux ».





#### 4 décembre 2015

Extension de l'accord complémentaire au contrat collectif des ouvriers de l'État pour les salariés de la ville de Grevenmacher avec entre autres une augmentation de 2 points indiciaires de la prime de compensation mensuelle ainsi qu'un rattachement de l'indemnité vestimentaire à l'indexation.

#### 9 décembre 2015

Nouvelle convention collective pour la commune de Wiltz suite à l'accord favorable du Ministre du Travail pour une signature en solitaire par le syndicat majoritaire LCGB avec des améliorations au niveau de l'indemnisation lors d'un remplacement d'un collègue d'une carrière supérieure.



#### 21 décembre 2015

Nouvelle convention collective pour la CMCM, valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour 3 ans, avec entre autres la prise en compte de la formation de base via des échelons supplémentaires ainsi que l'application des préretraites solidaires et progressives.

#### 19 janvier 2016

Extension du contrat collectif de la SNCT et de la SNCA avec une durée de 18 mois (jusqu'au 30 juin 2017) prévoit un supplément de 50 % pour les heures supplémentaires ainsi que 31 jours de congé.



#### 22 avril 2016

Lors du « Postdag » du LCGB-POST, Patrick DURY, Président national du LCGB, a expliqué les tâches d'une équipe d'entreprise ainsi que les services et structures du LCGB.

#### 11 mai 2016

Lors de l'assemblée générale du LCGB-POST, Madame Hjoerdis STAHL, Directrice de Post Courier, a pris position quant aux doubles tournées, la fermeture des nombreux bureaux postaux ainsi que l'évolution des abonnements des journaux quotidiens.





### 7 mars 2017

Nouvelle convention collective pour Sudgaz S.A., valable pour 3 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, avec entre autres une revalorisation linéaire de tous les salaires ainsi qu'une prime substantielle pour l'année 2018 respectivement 2019.



### 12 janvier 2017

Avenant à la convention collective de la commune de Tandel, conclu pour 3 ans jusqu'au 31 décembre 2019, a intégré, à l'exception du paiement en avance des salaires, toutes les dispositions de la convention collective des salariés de l'Etat.



### 13 décembre 2016

Nouvelle convention collective valable du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019 pour la commune de Grevenmacher avec intégration des modèles de temps de travail existants ainsi qu'une augmentation à 50 % de la prime pour heures supplémentaires.



### 10 août 2016

Nouvelle convention collective pour Post Luxembourg pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 30 juin 2018 prévoit une augmentation salariale de 70 € pour tous les échelons ainsi qu'une reconnaissance à 100 % de l'expérience professionnelle au sein du groupe Post.



### juin 2016

Nouvelle convention collective pour la commune de Rambrouch pour une durée de 30 mois jusqu'au 31 décembre 2018 prévoit une augmentation du congé social à 8 heures par mois ainsi qu'une amélioration du règlement concernant les primes pour le service d'hiver.

### 17 mars 2017

Avenant à la nouvelle convention collective pour les salariés de Post Luxembourg embauchés selon les modalités des salariés de l'Etat afin de transposer les modalités de la convention collective des salariés de l'Etat en vigueur depuis janvier 2017.



### 16 janvier 2017

Renouvellement de la convention collective de 2.000 salariés de 18 communes du Sud, applicable rétroactivement du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018, prévoit entre autres une augmentation du point indiciaire de 2,2 % ainsi qu'une prime annuelle unique de 0,9 %.



### 19 décembre 2016

Nouvelle convention collective pour les salariés de l'Etat, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, prévoit une prime unique de 0,9 % basée sur la rémunération en 2015 ainsi qu'une augmentation du congé social à 24 heures par trimestre.



### 6 septembre 2016

Rencontre avec le Ministre de l'Economie en présence du Président du Conseil d'Administration de Post Luxembourg, Serge ALLEGREZZA, afin de discuter les futures perspectives du groupe.



### 15 juillet 2016

Prolongation de la convention collective pour les salariés de l'Etat pour une durée de 3 ans (du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019) contient des améliorations monétaires et qualitatives ainsi que des nouvelles règles concernant les futures carrières.





### Juillet 2017

Avenant à la convention collective de la Ville de Luxembourg confirme que les employés privés avec activités intellectuelles, administratives ou socio-éducatives vont maintenir les conditions salariales selon les modalités des employés communaux.



### 4 octobre 2017

Nouvelle convention collective pour la ville de Remich avec l'application du point indiciaire des fonctionnaires communaux, l'adaptation de l'allocation familiale aux fonctionnaires ainsi que le versement de 2 primes uniques.



### 8 novembre 2017

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion devant l'ONC, la direction du groupe Encevo a maintenu ses revendications et sa position quant au refus de toute augmentation salariale.



### 22 décembre 2017

Nouvelle convention collective pour la commune d'Echternach avec l'introduction d'une grille de salaire linéaire pour les nouvelles embauches à partir de janvier 2018 ainsi que l'application du point indiciaire des fonctionnaires communaux.



### 1<sup>er</sup> mars 2018

Lors de l'assemblée générale du LCGB-POST, Céline CONTER, secrétaire syndicale du LCGB, a relevé les défis pour l'année à venir.

### 6 septembre 2017

Nouvelle convention collective pour les communes du Sud, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018, prévoit entre autres l'augmentation du point indiciaire salariale de 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ainsi qu'une prime annuelle unique de 1 % du salaire brut sur base de l'année 2016.



### 28 octobre 2017

Alors qu'aucun accord n'a pu être trouvé après plus de 15 mois de négociations pour le renouvellement de la convention collective du groupe Encevo, les syndicats avaient invité le personnel à une réunion, où les salariés se sont clairement prononcés contre la proposition patronale.



### Décembre 2017

Alors que la direction du groupe Encevo n'a réservé aucune suite au dernier courrier des syndicats avec des propositions pour une convention collective, l'ONC a été ressaisie en vue de débloquer la situation.



### 1<sup>er</sup> février 2018

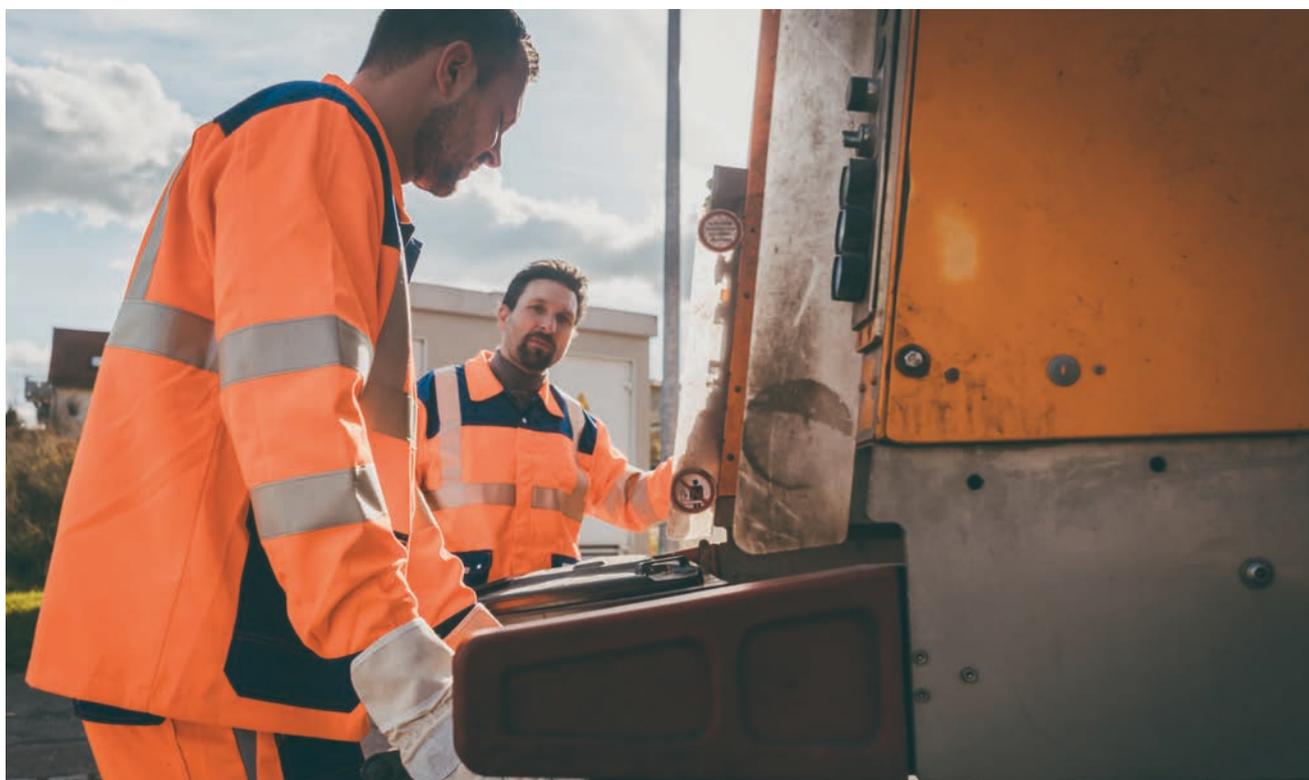
Renouvellement de la convention collective de la SNCA, valable pour une durée de 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, avec entre autres des augmentations linéaires ainsi qu'une nouvelle organisation du temps de travail.



### Mars 2018

Renouvellement de la convention collective du groupe Encevo, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, avec notamment 2 primes uniques de 1.000 € ainsi qu'une augmentation linéaire de 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018.





### 10 octobre 2019

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-Secteur Public, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions de la fédération et renouvelé le comité fédéral.



### 25 octobre 2018

Suite à l'adaptation du point indiciaire applicable aux employés de l'Etat, les syndicats ont convenu avec Post Luxembourg d'attribuer une augmentation linéaire de 1,5 % à partir du mois de juin 2018 pour tous les salariés.



### 28 mai 2018

Nouvelle convention collective pour la commune de Hesperange, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021, prévoit l'intégration des conditions de travail et de rémunération des anciens employés privés ainsi qu'une prime unique de 1 % du salaire annuel.

### 3 décembre 2018

Avenant à la convention collective des salariés de l'État prévoit une prime unique de 1 % sur l'année 2017, qui sera versée avec le salaire du mois de mai 2019, 1,5 jours de congé supplémentaires ainsi qu'une augmentation de l'allocation spéciale.



### 27 juillet 2018

Signature du texte coordonné de la convention collective du groupe Encevo comprend également l'étendue de l'horaire mobile aux centres d'exploitation de Creos Luxembourg.



## 10. LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif

Depuis le dernier congrès statutaire de la Fédération LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif, le secteur a connu de nombreuses nouveautés et évolutions. La convention collective de travail du secteur hospitalier (FHL) ainsi que celle du secteur SAS (secteur d'aides et de soins et secteur social) ont été revues à fond et la reconnaissance des carrières des professions de santé et socio-éducatives – après une lutte de longues années – a enfin pu être réalisée.

Toutefois, les évolutions au sein des secteurs santé et soins continuent : un des plus gros défis est le processus de la digitalisation avec ses conséquences sur tous les aspects, dont notamment les conditions de travail. Il faudra veiller à ce que l'être humain reste au centre de toutes nos préoccupations et qu'il n'y aura aucune dégradation ni pour le salarié ni pour le patient/bénéficiaire.

De plus, il sera nécessaire de veiller à la forfaitisation des tarifs introduite par la réforme de l'assurance dépendance. En aucun cas, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif ne pourra accepter un changement ni au détriment du salarié ni au détriment du patient/du bénéficiaire. La même remarque vaut pour le projet gouvernemental visant d'introduire une tarification à l'activité dans le secteur hospitalier. Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'oppose à ce projet comme le LCGB doit garantir des conditions de travail dignes pour tous les salariés tout en respectant les exigences des métiers de santé, de soins et socio-éducatifs.

En ce qui concerne les prochaines négociations collectives, des sujets de longue date restent encore sans réponse satisfaisante et ces sujets seront de nouveau repris dans le cahier de revendications du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif. Citons à titre d'exemples : nuits dormantes, colonies de vacances, une flexibilité pour les salariés ayant choisi un temps partiel, etc. Plus que jamais les délégués et le LCGB doivent veiller à ce que les conditions de travail ne se détériorent pas et/ou seront contournées par des employeurs, qui oublient qu'ils gèrent du personnel et pas des ressources immatérielles.

Dans cette logique, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif a, lors du congrès fédéral en date du 9 octobre 2019, adopté un programme d'action pour contrer et relever les majeurs problèmes et défis des secteurs de la santé et des soins.

### Défis de la digitalisation

La digitalisation est en train de modifier en profondeur toutes les activités dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale. La manière d'utiliser l'informatique et les moyens de la digitalisation changeront les comportements des professionnels ainsi que les profils des métiers de santé et d'action sociale et ils auront un impact sur la prise en charge du patient et du bénéficiaire.

Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif revendique :

- l'introduction d'un droit du salarié à la formation continue ;
- l'adaptation des formations continues existantes aux défis

de la digitalisation avec un accent sur les méthodes de travail et la gestion des données personnelles ;

- une digitalisation, qui instaure l'éthique comme priorité absolue et qui se met au service de tous les acteurs (salarié, patient, bénéficiaire) pour maintenir l'aspect humain du travail et de la prise en charge ;
- un engagement des employeurs pour mettre en place des outils servant à assister le salarié dans l'exécution du travail (p.ex. dans le cadre de la robotisation des interventions médicales).

### Environnement du travail et la valorisation du secteur

Victime de son développement fulgurant, le secteur peine à recruter du personnel qualifié. Cela engendre des sous-effectifs récurrents et une surcharge de travail pour le personnel.

Afin de pallier à ce manque systématique, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'engage pour une véritable politique d'encouragement par :

- le soutien et la promotion de l'apprentissage des métiers de santé et du socio-éducatif, voire par d'autres moyens comme la 2<sup>e</sup> voie de qualification ;
- une meilleure information sur les possibilités de formation

continue accessibles à tous ;

- un accompagnement adéquat de la digitalisation et de son impact sur le profil des métiers, les pratiques professionnelles et la prise en charge du client ;
- une promotion du congé linguistique par l'employeur afin d'encourager les salariés à l'apprentissage des langues officielles du pays ;
- l'introduction de sanctions légales et conventionnelles pour les employeurs ne respectant ni les obligations du droit du travail, ni des conventions collectives, notamment au niveau des rémunérations, des conditions de travail et de la conciliation de la vie privée et professionnelle.

## Conditions de travail de demain

Dans un souci d'améliorer les conditions de travail de chaque salarié par les conventions collectives de travail, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif agit en faveur de :

- **la sauvegarde de l'existence du salarié dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale, par :**
  - un maintien, voire un renforcement, des articles 36 (Protection de l'emploi et de la condition sociale) et 42 D) (Sauvegarde de l'emploi) de la CCT FHL et de l'article 31 (Fermeture d'un service) de la CCT SAS ;
  - le respect de la part de l'employeur sur les restrictions applicables aux salariés en reclassement interne et l'offre, le cas échéant, d'une réorientation professionnelle correspondant aux compétences physiques et intellectuelles du salarié ;
  - une politique de formation continue pour développer les compétences et promouvoir l'employabilité des salariés exerçant des fonctions dont l'existence est menacée par le changement de la législation et/ou par la modification de l'assurance dépendance p.ex. des auxiliaires de vie, des aides socio-familiales et des non-qualifiés ;
  - un non-recours à l'outsourcing à la fois pour les postes de l'activité principale ainsi que pour les postes des services auxiliaires (p.ex. agents d'hygiène, techniciens, cuisiniers, etc.) ;
- **l'amélioration des conditions de travail par :**
  - la révision des conventions collectives de travail en précisant :
    - l'organisation du temps de travail exclusivement via la cogestion : les plans d'organisation de travail (POT), leur contenu, leur durée et leur périodicité doivent

être discutés et définis entre l'employeur et la délégation du personnel ;

- la répartition obligatoire du travail hebdomadaire sur un maximum de 5 jours avec un droit d'office à un nombre défini de week-ends libres (principe du respect de la journée de travail de 8 heures) ;
- l'abolition du crédit d'heures « employeur » afin de permettre aux salariés de disposer librement et intégralement de la récupération des heures supplémentaires ;
- une dotation en personnel correspondant aux besoins réels du terrain :
  - dans le secteur hospitalier en adaptant le PRN (Projet de Recherche en Nursing) pour augmenter en nombre le personnel ;
  - dans le secteur SAS en révisant le règlement grand-ducal du 18 septembre 2018 modifiant le règlement du 13 décembre 2017 déterminant 1° les normes concernant la dotation et la qualification du personnel et 2° les coefficients d'encadrement du groupe pour le secteur d'aides et de soins ;
- une révision de la méthodologie d'établissement de la documentation hospitalière et de soins, qui prend beaucoup de temps de travail faisant en sorte que le personnel n'est plus assez à disposition du patient ou du bénéficiaire ;
- l'élargissement du champ d'application des conventions collectives aux crèches privées, à co-labor, au domaine thermique de Mondorf et l'élaboration d'une seule convention collective pour le secteur de la santé humaine et de l'action sociale.

## Bien-être au travail

Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'engage à ce que les salariés du secteur puissent s'épanouir dans un environnement de travail sain, sûr et motivant, qui se base sur la courtoisie, le respect, la tolérance et l'empathie. L'environnement de travail doit être dénué de toute situation d'harcèlement ou de violence et permettre un excellent équilibre entre vie professionnelle et privée.

Par leurs imprécisions et leur ultra-liberté, les textes législatifs et conventionnels permettent à l'employeur d'abuser la flexi-

bilité du personnel, notamment des salariés à temps partiel. Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'engage pour la qualité de vie du salarié : rémunération, bien-être au travail, motivation, compatibilité entre famille et carrière par :

- une réelle réduction du temps de travail ;
- l'introduction d'un droit au temps partiel avec droit de retour au temps plein ;
- une réduction de la flexibilité patronale quant à l'organisation du travail.

## Financement des secteurs hospitaliers et d'aides et de soins

Dans le cadre des systèmes de financement (budgétisation dans le secteur hospitalier d'une part, tarification forfaitaire dans le secteur d'aides et de soins d'autre part), des réflexions purement financières sont avancées de manière systématique pour mettre le personnel sous pression ou faire des épargnes au détriment tant du salarié que du patient et du bénéficiaire. Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'engage à faire pression sur le Gouvernement afin que :

- les secteurs soient financés de manière adéquate pour permettre l'embauche des ressources humaines requises ;

- la mise à disposition aux maisons de soins et de santé employant des salariés tombant sous l'application de la convention collective FHL des moyens financiers nécessaires pour garantir le maintien des avantages actuels et déterminés par la convention collective FHL en vigueur ;
- la prise en charge d'un patient, d'un bénéficiaire ou d'un enfant figurent au centre du financement des établissements concernés et non pas des critères purement budgétaires.

## Recrutement de membres

Dans le monde éphémère d'aujourd'hui, il est plus important que jamais de s'affilier à un syndicat pour bénéficier d'une protection et d'une défense efficiente sur le lieu de travail. Que ce soit au niveau des négociations des conventions collectives ou de l'encadrement des salariés dans les entreprises, il est indispensable d'accroître la force d'action du LCGB par le biais d'une évolution importante de membres.

Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif utilisera surtout les moyens suivants :

- l'encadrement et l'information des salariés du secteur de la santé et de l'action sociale par l'organisation de séances « Info-Centre » au sein des entreprises ;
- les services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt, l'assistance juridique pour les salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle et la responsabilité civile professionnelle et protection juridique pour les salariés exerçant une profession de santé ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les délégués, membres et militants afin de renforcer la représentativité du LCGB au sein des délégations lors des élections sociales de 2024 ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB « Travailler 4.0 : Le renforcement des droits des salariés face à la digitalisation » pour les salariés du secteur de la santé et de l'action sociale.



**19 avril 2013**

Rencontre avec le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale pour discuter les évolutions à travers le secteur hospitalier ainsi que la sauvegarde de l'emploi au sein des hôpitaux.



**25 septembre 2013**

Nouvelle convention collective pour le Centre Thermal et de Santé de Mondorf-les-Bains, valable du 1<sup>er</sup> septembre 2013 au 31 décembre 2015, maintient la durée hebdomadaire de travail à 38,5 heures ainsi que le système de carrières selon l'ancienneté avec annales et biennales.



**13 juin 2014**

Publication du règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale d'un avenant à la convention collective SAS au Mémorial. Par conséquent, tous les salariés travaillant depuis janvier 2013 dans un établissement conventionné reçoivent automatiquement la prime de 1,5 %.

**11 juin 2013**

Renouvellement de la convention collective de co-labor pour une durée de 3 ans à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013 avec l'introduction d'un modèle de crédit d'heures en vue de la compensation des heures supplémentaires par du temps libre.



**4 décembre 2013**

Avenant à la convention collective du secteur d'aide et de soins (SAS) prévoit le paiement d'une prime de 1,5 % du salaire brut mensuel à partir du mois de janvier 2014. Ce paiement se fait avec effet rétroactif pour l'année 2013.



**16 décembre 2014**

Nouvelle convention collective de travail pour la Fédération des hôpitaux luxembourgeois (FHL), valable pour une durée de 18 mois jusqu'au 30 juin 2015, prévoit entre autres l'adaptation du point indiciaire à la valeur de la fonction publique.





### 21 juillet 2015

Le Ministre de la Sécurité Sociale avait invité des représentants de la COPAS et des syndicats pour une analyse d'impact des nouveaux critères d'évaluation des personnes dépendantes sur les activités des prestataires.



### 17 juillet 2015

Rencontre avec Mike SCHWEBAG, médiateur en santé, afin de connaître le rôle et les services de la nouvelle structure d'information, de conseil, de prévention et de résolution de conflits entre prestataires de soins et patients.



### 11 juin 2015

Les syndicats se sont à nouveau rassemblés avec les salariés de la Stéftung Hëllef Doheem pour une manifestation de protestation à Luxembourg-Ville.



### 4 juin 2015

Les syndicats avaient rassemblé quelques centaines de salariés de la Stéftung Hëllef Doheem pour un meeting de protestation à Esch/Alzette dénonçant l'approche de la direction, qui a abouti à l'annonce d'un plan social.



### 21 avril 2015

Rencontre avec le président de la COPAS, Marc FISCHBACH, pour un échange de vues sur la réforme de l'assurance dépendance, qui risque tôt ou tard une baisse de la qualité des prestations.

### 21 octobre 2015

Suite à la dénonciation de la convention collective SAS en date du 30 septembre 2015, des représentants syndicaux se sont réunis avec les délégués du secteur des soins et socio-éducatif pour se concerter quant au catalogue de revendications.



### 21 juillet 2015

Rencontré avec la Ministre de la Santé pour un échange de vues sur la formation des professionnels de santé, les mutualisations dans le secteur hospitalier ainsi que l'avenir de la Clinique Ste Marie.



### 17 juin 2015

À l'issue d'une réunion des syndicats avec la direction de la Stéftung Hëllef Doheem au Ministère de la Sécurité Sociale, la direction a accepté de geler son projet du plan social et de s'engager en faveur de pourparlers sur le maintien de l'emploi.



### 10 juin 2015

Lors d'une conférence de presse, le LCGB a mis en question les origines de la problématique financière de la Stéftung Hëllef Doheem, comme il est impossible de trancher si les problèmes sont dus à des problèmes de gestion ou aux mesures d'économies budgétaires du Gouvernement.



### 29 mai 2015

Suite à l'annonce de la direction de la Stéftung Hëllef Doheem d'un plan social visant 90 salariés, le LCGB a revendiqué une politique de maintien de l'emploi d'autant plus que le secteur des soins connaît un besoin constant de main d'oeuvre.





### 22 octobre 2015

Piquet de protestation devant l'hôpital Robert Schuman au Kirchberg afin de dire « NON » à la privatisation des services de laboratoire.

### 23 octobre 2015

1<sup>ère</sup> convention collective pour l'initiative sociale ProActif a.s.b.l., valable du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2017, prévoit l'introduction de carrières et perspectives spécifiques tout en sauvegardant les avantages acquis au préalable.



### 4 décembre 2015

Rencontre avec la Ministre de la Santé pour faire le point sur l'avancement du projet de loi pour le plan hospitalier ainsi que les éléments, qui seront repris du projet de règlement grand-ducal et ceux, qui seront rajoutées respectivement modifiées.

### 25 avril 2016

Rencontre avec la Ministre de la Famille afin de discuter les augmentations récentes de prix de pensions des établissements pour personnes âgées et la réforme des allocations familiales.



### Mai 2016

Campagne de mobilisation du LCGB pour la revalorisation des carrières et l'adaptation à la réalité des exigences et compétences demandées des salariés du secteur hospitalier et du secteurs des soins.

### 4 juin 2016

Lors d'une grande manif à Luxembourg-Ville, le LCGB a présenté ses revendications concernant les secteurs de la santé et des soins tellement important et, avec ses 22.000 salariés, essentiel au bon fonctionnement de notre société.





### 12 décembre 2017

La Commission Administrative des Hospices Civils de la Ville de Luxembourg a accordé l'enveloppe nécessaire pour l'application des modalités de la nouvelle CCT FHL pour les salariés concernés.



### 26 octobre 2017

1<sup>ère</sup> assemblée générale du LCGB-Soins & Socio-éducatif a revu et expliqué les principales modifications de la nouvelle convention collective SAS.



### 21 juin 2017

Protocole d'accord pour le renouvellement de la convention collective des salariés des établissements hospitaliers, valable du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2020, à appliquer également pour les salariés employés sous les modalités de la CCT FHL et travaillant dans le secteur SAS.



### 18 octobre 2016

Réunion de la commission paritaire ASFT afin de discuter l'impact financier des différentes mesures de la réforme de la fonction publique. Le LCGB n'accepte pas que l'Etat puisse faire des économies sur le dos des salariés des secteurs FHL et SAS.



### 5 juillet 2016

La nouvelle organisation commune des fédérations « LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif » et « LCGB-Secteur Public » fut présentée lors d'une réunion d'information pour les délégués.

### 2 mars 2018

La commission de négociation a signé un 2<sup>e</sup> avenant à la convention collective pour les salariés du secteur hospitalier, qui précise l'application pratique de la nouvelle convention.



### 13 novembre 2017

Piquet de protestation contre la non-application de la nouvelle convention collective FHL auprès des Hospices Civils de la Ville de Luxembourg.



### 22 août 2017

Nouvelle convention collective SAS, validée par le Gouvernement, apporte une augmentation de la valeur du point indiciaire de 1,5 % ainsi que la revalorisation des carrières (enveloppe de 5,15 %) et la rétroactivité imputée dans les carrières.



### 16 juin 2017

Protocole d'accord relatif à la convention collective de travail pour le secteur SAS, qui transpose les revalorisations de carrières de la fonction publique tout en respectant le cadre budgétaire accordé par le Gouvernement.



### 14 juillet 2016

1<sup>ère</sup> réunion auprès de l'Office National de Conciliation (ONC) dans le cadre des négociations échouées dans le secteur hospitalier. Les syndicats et les représentants de la FHL ont présenté leurs positions respectives.





### 15 juin 2018

Nouvelle convention collective pour le Domaine Thermal Mondorf, rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2018, porte, outre les principaux acquis sociaux, sur les adaptations salariales du personnel ainsi que sur la mise à jour de certains articles.



### 24 juillet 2019

Nouveau texte coordonné de la CCT FHL pour les salariés des établissements hospitaliers luxembourgeois, qui reprend le texte coordonné du 16 décembre 2014 avec le protocole d'accord du 21 juin 2017 ainsi que les avenants du 2 mars 2018, du 12 juin 2018 et du 16 juillet 2018.

### 11 décembre 2018

Dans le cadre de la problématique concernant les astreintes et permanences sur place, le LCGB et la délégation du personnel de l'INCCI ont rencontré la FHL.



### 10 octobre 2019

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions de la fédération et renouvelé le comité fédéral.



# 10. LCGB-Ecoles Privées

A travers les années passées et notamment depuis le dernier congrès fédéral du LCGB-Ecoles Privées en 2013, l'enseignement fondamental et secondaire (classique et général) a connu de maints changements au sein des écoles privées et internationales. Ayant pour vocation de préparer les élèves pour leur futur et de répondre aux futurs besoins des salariés, les écoles privées se retrouvent en face de nombreux défis, telle que la digitalisation, des importants changements législatives, etc.

La digitalisation avec toutes ses facettes joue également un rôle primordial : Le métier de l'enseignant doit refléter le rythme et l'évolution de la digitalisation sans pourtant oublier de veiller à ce que tous les acteurs, à savoir les élèves et les enseignants, puissent suivre ce phénomène de façon équitable. Tandis que certains établissements scolaires se réjouissent déjà d'une offre vaste et élaborée de moyens et d'outils informatiques bien développés, d'autres établissements ne font suivre que très prudemment. Une stratégie unifiée pour l'implémentation digitale accompagnée d'une infrastructure informatique adéquate est désormais indispensable à travers le secteur des écoles privées.

Il ne faut pas non plus oublier de développer les compétences informatiques et les « digital skills » ainsi que d'assurer une bonne offre de formation continue. Comme le matériel pédagogique et les méthodes didactiques des enseignants se retrouvent en mutation permanente, il est de la plus haute importance de garantir aux salariés le temps suffisant pour réussir une vraie adaptation aux nouveaux moyens.

Un autre défi reste la pérennisation de l'offre scolaire assurée par les écoles privées et les écoles internationales : à la veille d'une réforme éventuelle concernant la législation de l'enseignement privé, le comité fédéral du LCGB-Ecoles Privées suivra de très près les évolutions dans ce contexte.

Dans un souci de s'engager de manière renforcée pour les intérêts des salariés à travers l'enseignement privé, le LCGB-Ecoles Privées a, lors de son congrès fédéral en date du 3 octobre 2019, adopté un programme d'action afin de s'engager pour des conditions de travail et de rémunération équitables et pour faire face aux futurs défis.

## Digitalisation et pérennisation des emplois

A travers du secteur des écoles privées, une stratégie unifiée pour l'implémentation digitale accompagnée d'une infrastructure informatique adéquate est indispensable. Cette évolution doit se réaliser de façon égale et équitable dans tous les établissements scolaires d'enseignement privé et international. Elle doit en outre respecter les besoins de tous les acteurs, à savoir ceux des élèves et des enseignants.

Voilà pourquoi le LCGB-Ecoles Privées revendique :

- l'adaptation des cursus dans les écoles privées et internationales afin de répondre aux besoins et attentes de la

main-d'œuvre qualifiée ;

- l'adaptation de la formation de base aux défis techniques, digitaux et aux changements pédagogiques ;
- l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation avec un accent particulier sur les méthodes de travail et le développement des compétences informatiques ;
- l'engagement des employeurs de mettre à disposition les outils servant à assister le salarié dans l'exécution du travail ;
- l'adaptation du matériel pédagogique ainsi que les méthodes didactiques des enseignants.

## Financement du secteur

Afin de pérenniser les emplois dans le secteur et de maintenir l'attractivité pour embaucher et pérenniser les effectifs actuels et futurs, le LCGB-Ecoles Privées revendique une réforme de

la législation sur l'enseignement privé et les conditions de subventionnement en étroite concertation avec les établissements concernés.

## Conditions de travail

Dans un souci d'améliorer les conditions de travail de chaque salarié par les conventions collectives de travail soit de groupe soit individuelles, le LCGB-Ecoles Privées agit pour :

- garantir la sauvegarde de l'emploi du salarié dans les établissements scolaires privés et internationaux, à la fois pour les postes de l'activité principale ainsi que pour les postes des services auxiliaires ;
- améliorer les conditions de travail dans le cadre des conventions collectives en vigueur ;
- maintenir l'équilibre de la qualité du niveau de vie du salarié

## Environnement du travail

Afin d'agir pour un environnement sain et sûr et dans le respect du développement durable, le LCGB-Ecoles Privées s'engage pour :

- renforcer l'embauche d'un personnel qualifié et compétent (répondant aux critères du métier, voir aussi les métiers des services annexes IT, cuisine, service technique, etc.) ;
- consolider une culture de sécurité et de santé pour faire face aux nombreuses facettes de risques auxquelles le personnel est exposé (p.ex. comportement intrusif des parents, attaques verbales, menaces, etc.), les problèmes sociaux (p.ex. agressivité croissante dans la société) et les problèmes d'ordre psychologique (p.ex. épuisement professionnel ou harcèlement) ;
- une meilleure communication entre les enseignements

## Recrutement de membres

Dans le monde éphémère d'aujourd'hui, il est plus important que jamais de s'affilier à un syndicat pour bénéficier d'une protection et d'une défense efficace sur le lieu de travail. Que ce soit au niveau des négociations des conventions collectives ou de l'encadrement des salariés dans les entreprises, il est indispensable d'accroître la force d'action du LCGB par le biais d'une évolution importante de membres.

Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Ecoles Privées utilisera surtout les moyens suivants :

- l'encadrement et l'information des salariés du secteur des écoles privées et internationales par les moyens de com-

par le biais du bien-être au travail (motivation, engagement pour contribuer à développer l'attractivité d'une école, etc.) et la conciliation entre vie de famille et professionnelle (p. ex. par une réduction du temps de travail) ;

- sécuriser les parcours professionnels des salariés par :
  - une politique de rémunération plus uniforme dans toutes les conventions collectives ;
  - le maintien et la garantie d'une carrière dynamique et évolutive ;
  - le droit du salarié à la formation continue tout au long de sa carrière.

d'une part et les délégations du personnel, les employeurs, les parents et les élèves d'autre part ;

- créer une meilleure collaboration entre les écoles privées et internationales d'une part et le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse d'autre part ;
- implémenter une culture respectant l'aménagement humain du travail et une approche de développement durable par :
  - une meilleure offre de transport en commun pour les salariés ;
  - l'augmentation de la gestion environnementale ;
  - l'amélioration de la structure de recyclage ;
  - la participation à la responsabilité sociale de chaque établissement scolaire privé et international.

munication ;

- les services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt, la simulation et l'estimation de la pension ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les délégués, membres et militants afin de renforcer la représentativité du LCGB au sein des délégations lors des élections sociales de 2024 ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB « Travailler 4.0 : Le renforcement des droits des salariés face à la digitalisation » pour les salariés du secteur des écoles privées et internationales.



**Mai 2013**

Nouvelle convention collective pour la St George's International School apporte une nouvelle définition du temps de travail ainsi qu'une nouvelle grille de salaires améliorée.

**17 octobre 2013**

Lors du congrès fédéral du LCGB-Ecoles Privées, Guy WAGENER (AGEDOC) a été élu Président et les délégués ont revendiqué une meilleure communication entre les écoles privées et le Ministère de l'Education Nationale.





### 3 octobre 2019

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-Ecoles Privées, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions de la fédération et renouvelé le comité fédéral.



### 10 avril 2017

Renouvellement de la convention collective pour les écoles privées Fieldgen, Ste Anne et Marie, valable jusqu'au 31 mars 2019, avec une augmentation linéaire des salaires ainsi que la revalorisation de la carrière des professeurs de l'enseignement technique.



### 3 mai 2016

Rencontre avec des représentants du Ministre au sein du Conseil Supérieur des Ecoles Européennes dans le cadre du projet d'un nouveau statut des chargés de cours.



### 15 juillet 2015

Renouvellement de la convention collective du LTPem, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017, comprend une augmentation linéaire de 1 % du barème par an ainsi qu'une revalorisation de la carrière « maîtres d'enseignement technique ».



### 13 février 2014

Renouvellement de la convention collective pour les écoles privées Fieldgen, Ste Anne et Marie, valable pour 3 ans, règle les droits ainsi que les modalités d'évolution de carrières et de salaires et introduit une nouvelle carrière pour les salariés non-qualifiés.

### 26 février 2018

Renouvellement de la convention collective du LTPem, valable du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, prévoit entre autres une réduction du cadre hebdomadaire du personnel enseignant ainsi qu'une décharge supplémentaire pour ancienneté.



### 2 juin 2016

Renouvellement de la convention collective de l'International School Luxembourg, valable pour 3 ans jusqu'au 31 août 2018, avec une augmentation salariale pour toutes les carrières ainsi qu'une augmentation de l'allocation de transport à la fin du contrat pour le personnel recruté à l'étranger.



### 14 mars 2016

Grève de zèle d'une semaine à l'International School Luxembourg pour manifester le désaccord avec l'attitude du Conseil d'Administration lors des négociations pour une nouvelle convention collective, qui essaie de freiner l'évolution des grilles de salaires.



### Janvier 2015

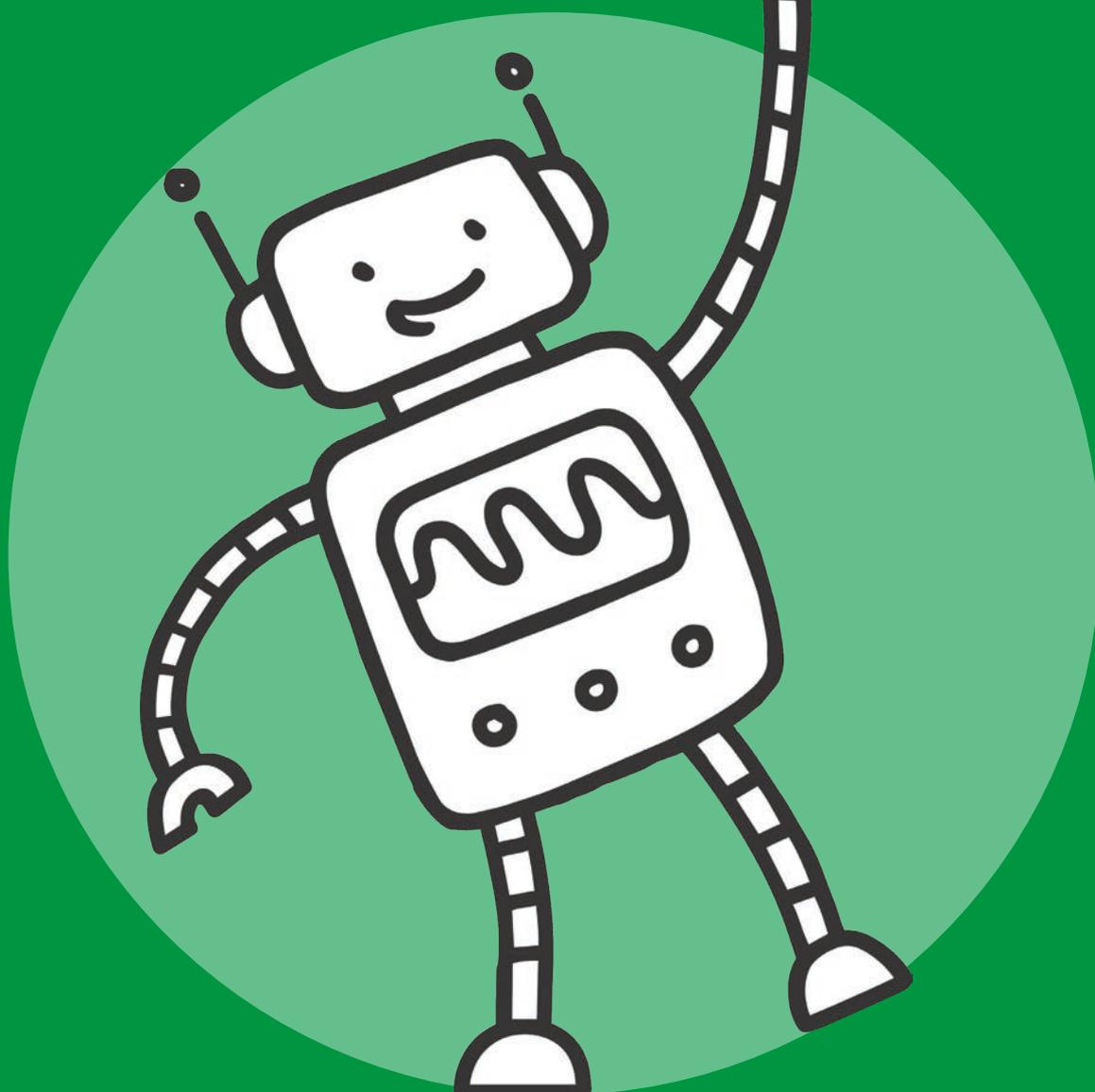
Nouvelle convention collective pour la St George's International School, applicable jusqu'au 31 décembre 2016, prévoit une nouvelle échelle de salaires pour les enseignants ainsi que des améliorations des contributions pour excursions.





## Le LCGB, proche de ses membres

1. Circonscriptions et sections locales
2. Département frontaliers
  - Frontaliers belges LCGB-CSC
  - Frontaliers français
  - Frontaliers allemands
3. Structures particulières
  - Commission LCGB-Rentiers
  - Section portugaise
  - LCGB-Femmes
  - LCGB-LCGJ
  - Commission vie sociale



# 1. Circonscriptions et sections locales

## Chères Collègues, Chers Collègues,

La période mandataire passée représente un nouveau départ pour le LCGB, dont le travail, l'image et l'action ont changé de façon fondamentale.

Nous avons réussi de proposer de nouveaux services et prestations à nos membres et d'ouvrir de nouveaux bureaux de consultation INFO-CENTER à Esch/Alzette et Differdange. Nous avons complètement revu notre travail syndical sur le terrain et nous sommes capables de proposer aujourd'hui aux salariés un encadrement au cœur des entreprises complémentaire à notre offre de services et de prestations.

Le travail syndical au niveau local et régional a également connu un nouveau départ avec la mise en place en février 2020 d'une circonscription unique avec bon nombre d'initiatives importantes au développement de la vie sociale et du bon fonctionnement de notre organisation syndicale.

Nous voudrions citer notamment le nouveau départ que nous avons donné à notre fête du 1<sup>er</sup> mai, qui a été transformée en véritable fête familiale et conviviale.

A l'instar de ce nouveau départ, nous sommes convaincus que nos structures locales et régionales connaîtront au cours de la prochaine période mandataire une véritable renaissance.

Le LCGB est une organisation syndicale, qui a été fondée de façon locale et dont les origines, les sections locales, sont indéniablement liées au développements industrielles et économiques de notre pays. Le développement de ses sections locales a permis au LCGB de croître en membres, de développer étape par étape ses services et, finalement, de disposer aujourd'hui d'une organisation syndicale puissante, qui définit son action dans le strict intérêt de ses membres et des salariés de ce pays.

Le LCGB est ainsi devenu une organisation syndicale basée sur son service, sa proximité et sa réactivité.

Permettez-nous de remercier ici encore une fois vivement tous nos membres au sein des sections locales et de la circonscription pour leur engagement sans faille au cours de ces dernières années.

## Vive les sections locales du LCGB !



**Patrick Dury**  
Président national du LCGB



**Francis LOMEL**  
Secrétaire général



**8 mars 2014**

Congrès de la circonscription Nord en présence de 75 délégués et militants des sections locales du nord du pays.



**22 avril 2014**

Congrès de la circonscription Sud en présence de 90 délégués et militants des sections locales du sud du pays.



**21 janvier 2015**

Le comité du LCGB-Circonscription Est/Centre en visite au centre de tri de la POST au Krackelshaf.



**6 octobre 2015**

Réunion des comités des sections Mersch, Walferdange et Dommeldange.



**12 avril 2016**

Réunion de préparation du comité du LCGB-Circonscription Est/Centre pour la fête du 1<sup>er</sup> mai 2016 à Wiltz.

**12 avril 2014**

Les sections locales Bastendorf-Fouhren, Hoscheid-Bourscheid et Merscheid ont remis un chèque de 1.650 € au Télévie.



**30 mai 2014**

Congrès de la circonscription Est/Centre en présence de 100 délégués et militants des sections locales du centre et de l'est du pays.



**4 octobre 2015**

Le soleil a accompagné le LCGB-Circonscription Est/Centre à l'occasion de sa randonnée de 7 kilomètres à la « Traumschleife » à Manternach.



**9 octobre 2015**

Réunion des comités des sections Dudelange, Kayl/Tétange, Bettembourg et Rumelange.



**15 septembre 2016**

Réunion des sections Mersch, Walferdange, Dommeldange et Alzette/Syrdall pour préparer une conférence sur les droits des successions et testaments





**13 octobre 2016**

Conférence sur les droits des successions et testaments des sections Mersch, Walferdange, Dommeldange et Alzette/Syrdall.



**28 mars 2017**

Présentation de la réorganisation des circonscriptions du LCGB à l'occasion d'une conférence de la circonscription Est/Centre.



**14 mars 2018**

Soirée informative quant aux pensions et la pension d'invalidité avec Siggï FARYS, expert du LCGB, à Rédange.



**23 février 2019**

Conférence sur les problèmes du dos des sections Mersch, Walferdange, Dommeldange et Alzette/Syrdall.



**25 septembre 2019**

Les membres du comité du LCGB-Circonscription Est/Centre ont visité l'entreprise Lamesch à Bettembourg.



**9 mars 2017**

Présentation de la réorganisation des circonscriptions du LCGB à l'occasion d'une conférence de la circonscription Sud.



**5 avril 2017**

Présentation de la réorganisation des circonscriptions du LCGB à l'occasion d'une conférence de la circonscription Nord.



**11 décembre 2018**

Réunion du comité de la circonscription Nord à l'INFO-CENTER à Ettelbruck.



**10 avril 2019**

Rencontre des 30 présidents des sections locales du LCGB.

## 2. Département frontaliers

### Frontaliers belges LCGB-CSC, Frontaliers français, Frontaliers allemands

Sachant que les frontaliers payent, comme tous les autres salariés, leurs impôts et cotisations sociales au Luxembourg et que l'économie luxembourgeoise est dépendante de leur main d'œuvre, le département frontaliers du LCGB, dont la commission des frontaliers belges LCGB-CSC, la commission des frontaliers français et la commission des frontaliers allemands, défend la position qu'ils devraient disposer des mêmes droits et obligations que les salariés résidents luxembourgeois.

Le LCGB doit cependant constater que la politique gouvernementale luxembourgeoise ne suit pas cette logique d'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers. Depuis la nouvelle loi sur les bourses d'études en 2010, plusieurs réformes ont introduit des clauses de résidence directes ou indirectes dans la législation luxembourgeoise pour conditionner l'octroi de certaines prestations.

### Engagement pour une égalité de traitement des frontaliers à tous les niveaux !

Le LCGB accorde dans ce contexte en outre une priorité absolue à la mobilité transfrontalière. Face à la progression importante du travail frontalier, il s'avère urgent d'adapter les infrastructures routières et le transport en commun aux besoins quotidiens. La détermination d'une politique de mobilité diversifiée s'avère donc primordiale.

Le télétravail étant souvent énoncé en tant que moyen de désengorgement des routes, le LCGB déplore qu'en cas de dépassement d'un certain nombre de jours de télétravail, les frontaliers deviennent imposables dans leur pays de résidence. Pire encore, si le frontalier preste un certain pourcentage de son temps de travail dans son pays de résidence, il est désaffilié de la sécurité sociale du Luxembourg.

Des solutions à ce niveau s'imposent d'urgence, non seulement dans une logique de désengorgement des routes, mais également dans un souci d'une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle. Le LCGB revendique ainsi du Gouvernement luxembourgeois de :

- s'engager sans équivoque pour l'arrêt de la politique actuelle introduisant des conditions de résidence pour le bénéfice de certaines prestations ;
- améliorer l'attractivité du marché de l'emploi luxembourgeois pour les frontaliers ;
- mettre en place une politique égalitaire au niveau de la fiscalité par rapport aux dispositions applicables pour des contribuables résidents.

Au niveau des prestations sociales et familiales, le LCGB demande spécifiquement au Gouvernement luxembourgeois de :

- mettre un terme aux discriminations existantes en matière de prestations familiales en ce qui concerne particulièrement les interruptions de carrière ;

- réviser la définition légale du membre de famille afin de mettre fin à la politique discriminatoire excluant l'enfant du conjoint ou du partenaire du salarié frontalier faisant partie de son ménage, du bénéfice des allocations familiales ;
- supprimer toute condition de durée de travail au Luxembourg pour le bénéfice des bourses d'études ;
- étendre le bénéfice des prestations en nature de l'assurance dépendance aux frontaliers.

En matière de conciliation entre vie professionnelle et familiale, le LCGB plaide pour :

- l'augmentation du seuil de tolérance actuel pour le télétravail ;
- l'intégration dans le Code du Travail luxembourgeois des principes de base relatifs au télétravail et la révision des conventions de télétravail existantes afin d'adapter les règles relatives à la sécurité sociale des salariés frontaliers ;
- un assouplissement des règles relatives à la sécurité sociale au niveau européen afin de faciliter davantage le recours au télétravail.

Afin d'améliorer la mobilité transfrontalière, le LCGB préconise :

- une politique de mobilité transfrontalière concertée avec les autorités des pays limitrophes en améliorant l'offre en matière de transport en commun au-delà des frontières du Grand-Duché ;
- une extension de la gratuité des transports à l'ensemble de leurs trajets journaliers aller-retour vers le travail afin de faire profiter pleinement les frontaliers de cette mesure ;
- l'élargissement des infrastructures de Park & Ride dans les régions frontalières afin d'inciter les frontaliers de recourir aux transports publics pour soulager le trafic.



**15 février 2013**  
Assemblée générale de la Commission des frontaliers français à Longwy.



**4 juin 2013**  
Réunion de travail dans le cadre de l'Association de Coopération Syndicale LCGB-CFDT-Lorraine.



**10 septembre 2013**  
Réunion avec la Ministre de l'Enseignement supérieur en ce qui concerne le projet de réforme du système de l'aide financière pour études supérieures.



**8 mai 2014**  
Réunion avec le directeur régional du DGB Trèves, Christian SCHMITZ, pour discuter la situation tendue du marché du travail dans la région de Trèves et de Luxembourg.



**10 décembre 2014**  
Assemblée générale de la Commission des frontaliers belges LCGB-CSC pour revendiquer la défense des intérêts des frontaliers belges.

**26 avril 2013**

Rencontré avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures quant à la stratégie générale d'aménagement du territoire et les principaux projets à venir.



**20 juin 2013**

Jugement de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) confirme que la loi relative aux aides financières pour études supérieures crée un traitement non équitable entre salariés résidents et frontaliers.



**28 février 2014**

Projet de réforme des aides financières pour études supérieures prévoit des détériorations pour les étudiants.



**9 mai 2014**

Réunion avec le Ministre de l'Enseignement supérieur pour rediscuter le dossier des bourses d'études. Le LCGB a encore une fois rappelé ses exigences.



**23 février 2015**

A l'initiative de la CSC ainsi que des partis politiques et avec le support du LCGB, une action intitulée « Le train, c'est capital ! » a eu lieu pour revendiquer une révision du plan de transport de la SNCB.





### 3 mai 2017

Suite à l'annonce du Ministre belge de la Mobilité d'une coupure totale de trafic ferroviaire entre Arlon et Luxembourg prévue pendant plusieurs mois en 2018, le LCGB a immédiatement demandé des clarifications au Ministre du Développement durable et des Infrastructures luxembourgeois.



### 25 janvier 2017

Assemblée générale de la Commission des frontaliers belges a passé en revue le travail réalisé par le LCGB-CSC durant les 2 dernières années ainsi que des dossiers d'actualité.



### 3 octobre 2016

Entrevue avec le Ministre des Finances pour discuter les nouvelles mesures d'imposition des salariés frontaliers prévues dans le cadre de la réforme fiscale.



### 9 septembre 2016

Conférence de presse du LCGB et de la CSC au sujet de la réforme des prestations familiales entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2016.



### 12 mai 2015

Rencontre avec le Ministre du Développement durable et des Infrastructures pour revendiquer entre autres la modernisation des lignes 161 et 162 afin de réduire les temps de parcours de Bruxelles-Luxembourg ainsi que l'amélioration de l'offre de trains (fréquence, confort, horaires, etc.).

### 5 mai 2017

Rencontre avec Christian ECKERT, membre du gouvernement français et Jean-Marc FOURNEL, député-maire de Longwy, pour discuter l'impact négatif de la réforme fiscale avec les discriminations des couples ou bénéficiaires de pensions mixtes frontaliers/non-frontaliers.



### 6 avril 2017

Assemblée générale de la Commission des frontaliers allemands pour relancer les travaux de la structure.



### 11 octobre 2016

Conférence à l'occasion du 40<sup>e</sup> anniversaire du Conseil Syndical Interrégional «CSI Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat-Ouest» crée le nouveau « CSI Grande Région », regroupant les syndicats DGB, CFDT, CFTC, CGT, FO, LCGB, OGBL, CSC et FGTB.



### 28 septembre 2016

Conférence du LCGB et de la CSC sur le thème de la mobilité transfrontalière « Belgique-Luxembourg : quelle mobilité pour demain ? ».



### 17 juin 2016

Rencontre avec le Ministre du Gouvernement Wallon afin d'aborder le projet d'assurance autonomie en Région Wallonne et afin de clarifier notamment la question d'un éventuel « double paiement » de cotisations.





### 19 janvier 2018

Rencontre avec le député français Xavier PALUSZKIEWICZ et le bourgmestre de Villers-la-Montagne, Guy MICHEL, pour discuter la récente réforme fiscale ainsi que la mobilité transfrontalière.



### 28 septembre 2018

Réunion des comités des commissions des frontaliers belges, français et allemands du LCGB en vue d'un échange constructif.



### 19 juin 2019

Rencontre avec la députée Joëlle ELVINGER dans sa qualité de rapportrice du projet de loi n°7930 quant à la ratification de plusieurs conventions fiscales tendant à éviter les doubles impositions et à prévenir la fraude fiscale.



### 22 novembre 2019

A l'occasion de l'assemblée générale de la commission des frontaliers allemands du LCGB, les futurs thèmes et actions furent décidés et le comité fut renouvelé.

### 25 janvier 2018

Le LCGB a interpellé la Direction de l'Administration des Contributions Directes (ACD) suite au constat que diverses déductions, dont les frais de déplacement « FD », n'apparaissaient plus sur la fiche d'impôt 2018 des frontaliers.



### 12 juin 2019

Rencontre avec la CFDT pour un échange de vues sur la digitalisation et la convention fiscale franco-luxembourgeoise tendant à éviter les doubles impositions signée le 20 mars 2018.



### 10 octobre 2019

Signature d'un avenant à la convention fiscale franco-luxembourgeoise met terme à la problématique d'une éventuelle double imposition des frontaliers français.



## 3. Structures particulières

Commission LCGB-Rentiers, Section portugaise,  
LCGB-Femmes, LCGB-LCGJ, Commission vie sociale

**Le travail syndical au sein des entreprises relève d'une très grande importance, l'ampleur du travail des structures particulières renforce cet engagement syndical. Ces structures s'impliquent activement dans les activités syndicales et s'engagent pour la défense particulière des intérêts de rentiers, des membres d'origines portugaises, les femmes ou bien encore les jeunes. Cet engagement s'est non seulement poursuivi au cours des 6 dernières années, mais s'est fortifié le jour au jour.**

### Commission LCGB-Rentiers

Depuis 2013, de nombreux événements sociopolitiques ont été critiqués par la commission LCGB-Rentiers, dont notamment la réforme de l'assurance dépendance, la politique tarifaire des maisons de retraite et de soins, la tutelle et les successions ainsi que l'adaptation régulière des pensions à l'évolution des salaires et à l'inflation. La commission LCGB-Rentiers a au-delà donné un nouvel élan à la

politique d'information des citoyens âgés. Depuis 2014, un séminaire informatif quant à des sujets de santé est organisé au moins une fois par an. Des spécialistes et experts qualifiés ont présenté différentes thématiques et répondu avec diligence aux questions. Ces séminaires ont finalement été très populaires et ont permis de faire connaître le travail syndical du LCGB-Rentiers à un plus grand public.

### Section Portugaise

La création de la section portugaise du LCGB en 2013 a lancé la consolidation de l'engagement syndical en faveur des salariés d'origines portugaises. Depuis, la participation au pèlerinage de Notre Dame de Fatima à Wiltz et au Festival des Migrations sont devenues des rendez-vous incontournables. La section portugaise s'engage au-delà au niveau national quant à des mesures impactant surtout les résidents portugais, dont notamment la réforme de la loi

sur la nationalité et l'ouverture du droit de vote aux résidents étrangers. Le LCGB est également intervenu quant à des cas d'exploitation d'ouvriers recrutés au Portugal par des petites entreprises de construction au Luxembourg. Dans l'optique d'un renforcement de la défense des intérêts des résidents portugais au Portugal et au Luxembourg, le LCGB a signé des accords de coopération avec l'UGT-P et l'étude de Maître Sónia Falcão da Fonseca en 2016.

### LCGB-Femmes

A travers une collaboration avec le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL), des séminaires informatifs, des rencontres avec le gouvernement au sujet la politique d'égalité de traitement et du divorce ainsi que la participation annuelle à la journée internationale des femmes le 8 mars, le LCGB-Femmes n'a pas lâché la défense des droits particuliers des salariées. En 2017, le LCGB-Femmes s'est donné un nouveau comité pour intensifier son enga-

gement. Une enquête fut lancée auprès des membres féminins du LCGB, dont les réponses ont été très claires : le Code du Travail doit être adapté aux différentes situations familiales d'aujourd'hui. N'importe qu'il s'agisse de familles traditionnelles, de familles recomposées ou de familles monoparentales, chaque famille connaît ses difficultés pour concilier la vie familiale avec le monde du travail.

### LCGB-LCGJ

En 2015, des jeunes militants ont fait revivre le LCGB-LCGJ. Depuis, la mise en place du transport public gratuit pour étudiants constitue indéniablement la plus grande réussite. Après avoir lancé une pétition publique rassemblant plus que 7.000 signatures, le LCGB-LCGJ a débattu ses réflexions à la Chambre des Députés et souligné l'importance de la structure à l'occasion des réunions avec

des Ministres. Le LCGB-LCGJ s'est au-delà implanté dans des structures de jeunes nationales et internationales pour pouvoir davantage défendre et fortifier les intérêts et droits des élèves, étudiants et jeunes salariés. Depuis 2015, le LCGB-LCGJ a en outre réussi à élargir sa notoriété par sa présence annuelle à la Foire de l'Etudiant et par la diffusion de nombreuses publications pour jeunes.

### Commission vie sociale

Dans le cadre du renouveau et de la modernisation de l'organisation syndicale du LCGB, la commission vie sociale fut introduite en 2019 avec vocation d'organiser les grandes manifestations syndi-

cales, dont notamment la fête du 1<sup>er</sup> mai à Remich et la réception du nouvel an, pour n'en soulever que quelques-unes.



**5 mars 2013**

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a présenté ses revendications au niveau législatif, dont notamment quant à la réforme de l'assurance-pension et la réforme de la loi du divorce.



**17 avril 2013**

A l'occasion de son congrès, la commission LCGB-Rentiers a présenté sa charte senior, qui comprend des objectifs concrets pour les 5 prochaines années.



**13 mai 2013**

Assemblée générale du comité de pilotage des aînés des 3 frontières, un organisme, qui regroupe des représentants des retraités des syndicats CSC (Belgique), de la CFDT (France) et du LCGB (Luxembourg).



**5 septembre 2013**

A l'occasion du séminaire du LCGB-Rentiers au CEFOS à Remich, « l'Amicale vun dem Seniorensëcherheetsberoder » a donné des conseils pour éviter les vols à la tire et les vols à l'astuce.



**Novembre 2013**

Lors d'une réunion, le comité de la commission LCGB-Rentiers a dénoncé l'injustice quant à l'imposition des célibataires de plus de 65 ans et des veufs, dont le conjoint est décédé depuis plus de 3 ans, qui sont imposés selon la classe d'impôt IA.

**11 avril 2013**

Assemblée générale constituante de la nouvelle section portugaise du LCGB en présence de Son Excellence, le Consul Général du Portugal au Luxembourg, Rui Gonçalves MONTEIRO.



**9 mai 2013**

Participation de la section portugaise du LCGB au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima à Wiltz.



**3 septembre 2013**

Rencontre avec Son Excellence, le Consul Général du Portugal, Rui GONÇALVES MONTEIRO, afin de présenter les futurs projets de la nouvelle section portugaise du LCGB.



**24 septembre 2013**

Conférence portant sur l'individualisation des droits sociaux organisée par le LCGB et le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) pour relever le problème d'une interruption ou même d'un abandon de la carrière professionnelle pour la famille.



**22 novembre 2013**

Echange de vues avec leurs Excellences, l'Ambassadrice du Portugal et le Consul Général du Portugal, quant entre autres aux nouvelles vagues d'immigration des pays du Sud.





#### 8 octobre 2014

A l'occasion d'une soirée informative sur la loi du divorce du LCGB-Femmes, l'invitée spécialisée dans le domaine, Maître Anne BAULER, a exposé la procédure du divorce, à savoir les causes, les preuves et les conséquences.



#### 4 septembre 2014

Le séminaire du LCGB-Rentiers s'est concentré sur l'assurance dépendance. Le coordinateur général de la COPAS a exposé le cadre légal, les causes d'une dépendance ainsi que l'organisation et le fonctionnement de l'assurance dépendance.



#### 24 juin 2014

Assemblée générale de la section portugaise du LCGB en présence de Son Excellence, l'Ambassadrice du Portugal au Luxembourg et de son Excellence, le Consul Général du Portugal au Luxembourg.



#### 24 avril 2014

A l'occasion d'une réunion du comité, la commission LCGB-Rentiers a marqué son dés accord à une politique budgétaire et financière, qui fragilise l'existence des pensionnés en général et des retraités à santé faible ou délicate en particulier.



#### 14 février 2014

Rencontre avec le Ministre de la Justice pour discuter des mesures prévues par le programme gouvernemental, dont notamment la réforme de la loi sur la nationalité et l'ouverture du droit de vote aux étrangers résidents.

#### 19 décembre 2014

Echange de vues de la section portugaise du LCGB avec la Plateforme Migrations & Intégration quant à l'ouverture du droit de vote aux résidents étrangers.



#### Octobre 2014

La structure LCGB-Femmes, qui a pour vocation d'informer les femmes sur leurs droits que ce soit en rapport avec leur lieu de travail ou d'autres sujets, a pris un nouveau départ.



#### 24 juillet 2014

Le LCGB-Femmes a rencontré Zarabina asbl, qui a présenté et expliqué son rôle et ses services. Zarabina est un point de repère pour les individus, qui sont à la recherche d'un travail ou qui cherchent une nouvelle orientation professionnelle.



#### 29 mai 2014

Participation de la section portugaise du LCGB au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima à Wiltz.



#### 15 & 16 mars 2014

Participation du LCGB à la 31<sup>e</sup> édition du Festival des Migrations à la LuxExpo au Kirchberg.





### 22 janvier 2015

Le LCGB-Femmes a rencontré la Ministre de l'Égalité des chances pour un échange sur la politique d'égalité de traitement ainsi que les difficultés rencontrées par les familles monoparentales, qui se caractérisent par un risque de pauvreté accru.

### 27 janvier 2015

Entrevue de la section portugaise du LCGB avec son Excellence, le nouvel Ambassadeur du Portugal au Luxembourg, Carlos José DE PINHO E MELO PEREIRA MARQUES.



### 14 & 15 mars 2015

Participation du LCGB à la 32<sup>e</sup> édition du Festival des Migrations à la LuxExpo au Kirchberg.

### 16 & 18 mars 2015

Suite à la signalisation du LCGB de quelques cas d'exploitation d'ouvriers recrutés au Portugal par des petites entreprises de construction au Grand-Duché, le 1<sup>er</sup> syndicat de la construction au Portugal a rendu visite au Luxembourg.



### 14 mai 2015

Participation de la section portugaise du LCGB au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima à Wiltz.

### 7 juin 2015

Suite au « NON » catégorique résultant du référendum constitutionnel quant au droit de vote des étrangers, le LCGB demande au gouvernement de s'engager pour une politique d'intégration plus poussée.





### Février 2016

Après avoir élu un nouveau comité et président lors de son assemblée générale, le LCGB-LCGJ est plus fort que jamais. Le bureau exécutif se compose de 13 membres âgés de 16 à 30 ans.



### Décembre 2015

Le comité de la commission LCGB-Rentiers a élu Gaby SCHAUL-FONCK en tant que nouvelle Vice-Présidente.



### 25 novembre 2015

A l'occasion du séminaire annuel de la commission LCGB-Rentiers, Dr. Raymond LIES a présenté les opportunités et risques liés aux opérations à un âge avancé.



### 9 octobre 2015

Le comité de pilotage des aînés des 3 frontières a tenu son assemblée générale. Le député européen luxembourgeois Georges BACH a discuté la problématique de la pauvreté des personnes âgées.



### 27 juin 2015

Assemblée générale de la section portugaise du LCGB en présence du Ministre de la Justice et de Ses Excellences l'Ambassadeur du Portugal et le Consul Général du Portugal.

### 15 février 2016

Réunion avec le Secrétaire d'État aux Communautés Portugaises, José Luis CARNEIRO, qui a souligné la volonté des autorités portugaises de participer activement au processus d'intégration des Portugais au Luxembourg.



### Janvier 2016

Signature d'une collaboration avec Maître Sónia FALCÃO DA FONSECA afin de faciliter le contact avocat et défendre les intérêts des résidents portugais du Grand-Duché au Portugal.



### 3 décembre 2015

Lors d'une soirée thématique, Denis MANCINI, membre directoire de l'ala (association luxembourg alzheimer) a fourni des informations et explications sur le diagnostic démente.



### Novembre 2015

Rencontre avec Son Excellence, le Consul Général du Portugal ainsi que la nouvelle chargée des affaires sociales auprès de l'Ambassade du Portugal.



### 16 juillet 2015

Le comité de la commission LCGB-Rentiers a relevé une augmentation des prix de pension de 3 différents établissements, consolidant ainsi à nouveau la tendance négative dans le secteur des soins avec une dégradation des services aux bénéficiaires.





### 18 février 2016

Signature d'un accord de coopération avec l'organisation syndicale portugaise UGT-P (Union Générale des Travailleurs).



### 5 mai 2016

Participation de la section portugaise du LCGB au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima à Wiltz.



### 20 mai 2016

Le LCGB-LCGJ a participé à l'European Youth Event. L'EYE est un majeur événement regroupant de nombreux jeunes européens au sein du Parlement Européen à Strasbourg.



### 13 juin 2016

Lors d'une réunion du Comité Central du LCGB, le Ministre de la Justice a présenté les éléments clés de l'adaptation prévue de la législation concernant l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise.



### Mi-juillet 2016

Rencontre avec l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI) au sujet du projet de loi sur la nationalité luxembourgeoise.

### 28 avril 2016

Le comité de la commission LCGB-Rentiers avait invité Maître Fabienne MONDOT pour une réunion d'information quant aux problèmes en relation avec les tutelles et curatelles.



### 6 mai 2016

Le comité du LCGB-LCGJ s'est réuni au siège du LCGB afin de présenter une première version d'un projet de brochure, qui explique les droits et devoirs des étudiants lors d'un travail d'été.



### 10 juin 2016

Rencontre avec le Comité de Liaison des Associations d'Etrangers (CLAE) pour discuter l'adaptation prévue de la législation concernant l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise.



### Juin 2016

Une délégation du LCGB-LCGJ a rencontré le Ministre délégué à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche pour un échange de vues sur le projet de loi relatif aux aides financières pour études supérieures.



### 21 septembre 2016

Le comité de la commission LCGB-Rentiers avait invité Maître Fabienne MONDOT pour une réunion d'information sur la transmission du patrimoine. Le comité a ainsi pu s'informer sur la législation actuelle en matière de donations et de successions.





### 30 septembre 2017

L'assemblée générale de la section portugaise du LCGB a eu lieu en présence du Secrétaire Général de l'UGT-P, Dr. Carlos SILVA et Son Excellence, l'Ambassadeur du Portugal au Luxembourg.



### 26 septembre 2017

A l'occasion du séminaire annuel de la commission LCGB-Rentiers, la députée et psychologue diplômée Sylvie ANDRICH-DUVAL a présenté des pistes permettant de rester aussi longtemps que possible physiquement et mentalement en forme à l'âge de la retraite.



### 24 mai 2017

Participation de la section portugaise du LCGB au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima à Wiltz.



### 15 novembre 2016

A l'occasion du séminaire annuel de la commission LCGB-Rentiers, Dr. Bernard THILL a présenté les maladies du cancer et les soins palliatifs.



### Octobre 2016

Le LCGB-LCGJ avait lancé la pétition 728 « Gratis effentlechen Transport OCH fir Studenten » qui a pu rassembler plus de 7.000 signatures. 4.500 ont été nécessaires pour permettre une discussion à la Chambre des Députés.

### 19 octobre 2017

Rencontre avec Son Excellence, le Consul Général du Portugal au Luxembourg pour un échange sur des thèmes d'actualité et la communauté portugaise au Luxembourg.



### 28 septembre 2017

Dans le cadre de la coopération entre le syndicat portugais UGT-P et le LCGB, une délégation de l'UGT-P a été reçue au Luxembourg.



### 25 septembre 2017

Anne VANHEMELRYCK, âgée de 34 ans et déléguée du LCGB pour l'entreprise Rotarex depuis 2013, fut nommée Vice-Présidente du LCGB et Présidente du LCGB-Femmes.



### 6 janvier 2017

Lors d'une réunion avec le Ministre pour le Développement durable et des Infrastructures et le Ministre délégué de l'Enseignement Supérieur, le LCGB-LCGJ et l'association étudiante ACEL ont souligné leur demande pour un transport public à titre gratuit pour les étudiants.



### 9 & 10 novembre 2016

Dans le cadre de la foire de l'étudiant, le LCGB-LCGJ a informé quant à sa pétition, qui demande un accès gratuit aux transports publics pour les étudiants ainsi que les avantages d'être membre du LCGB.





### Début 2018

Le LCGB-LCGJ a déploré que l'installation d'un réseau Wifi gratuit à travers le réseau ferroviaire du Luxembourg se fasse encore attendre alors que le Ministre du Développement durable et des Infrastructures l'avait annoncé en phase de test pour janvier 2017.



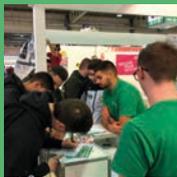
### Avril 2018

La commission LCGB-Rentiers avait organisé un séminaire sur la dialyse. Dr Marcel STIRN, spécialiste des maladies rénales, a présenté les causes, les signes cliniques et l'évolution des maladies rénales ainsi que l'état actuel de la recherche dans ce domaine.



### 7 juillet 2018

A l'occasion de l'assemblée générale de la section portugaise du LCGB, Claude WISELER a présenté son point de vue sur le dialogue sociale au Grand-Duché de Luxembourg.



### 8 & 9 novembre 2018

Dans le cadre de la foire de l'étudiant, le LCGB-LCGJ a informé les élèves et étudiants quant au syndicat LCGB et leurs droits au sein du monde du travail.



### 1<sup>er</sup> février 2019

Rencontre avec le député socialiste portugais Paulo PISCO pour un échange de vues sur la situation de la communauté portugaise au Luxembourg, qui représente actuellement 20 % de la population résidente.

### 8 mars 2018

A l'occasion de la journée internationale des femmes, le LCGB-Femmes a participé à l'action publique « les chantiers de l'égalité » organisée par la Plate-forme JIF2018 à la Place d'Armes à Luxembourg-Ville.



### 1<sup>er</sup> & 2 juin 2018

Une délégation du LCGB-LCGJ a participé au European Youth Event (EYE), qui a rassemblé plus de 8.000 jeunes de toute l'Europe à Strasbourg.



### 30 octobre 2018

Lors du séminaire de la commission LCGB-Rentiers quant aux problèmes du dos et leurs traitements, Karim MERROUCHE, kiné à la clinique du dos du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM), a présenté les différentes pathologies ainsi que leurs origines et symptômes.



### 15 janvier 2019

A l'occasion d'un séminaire de la commission LCGB-Rentiers, la nutritionniste Isabelle PLIER a informé quant à une alimentation saine et le physiothérapeute Xavier MASSON a expliqué les exercices d'accompagnement.



### 11 février 2019

Lors de la visite au Luxembourg du Secrétaire d'Etat des Communautés Portugaises, le LCGB a participé à une réunion d'information portant sur la problématique du formulaire E205 PT « Attestation concernant la période d'assurance au Portugal ».





### 16 novembre 2019

A l'occasion de la conférence nationale du LCGB-LCCJ, les membres ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions. Les discussions se sont concentrées sur l'éducation et l'entrée sur le marché du travail.



### 21 mai 2019

Rencontre avec Maria JOAQUINA ALMEIDA, secrétaire générale de l'UNTC-CS, syndicat principal au Cap-Vert, afin de discuter des enjeux actuels de la communauté capverdienne au Luxembourg.



### Février 2019

Le LCGB a remis à l'Ambassadeur du Portugal 7 dossiers de demandes de pension restés sans réponse, qui ont ensuite été transmis par l'Ambassade aux autorités portugaises compétentes.

### 11 décembre 2019

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-Femmes, les déléguées ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions de la fédération et renouvelé le comité fédéral.



### 15 novembre 2019

A l'occasion de la conférence nationale de la commission LCGB-Rentiers, les membres se sont engagés pour une politique du 3<sup>e</sup> âge, qui met l'accent sur le soutien, l'accompagnement et le respect des retraités.



### Mars 2019

Participation du LCGB à la 36<sup>e</sup> édition du Festival des Migrations à la LuxExpo the Box au Kirchberg.

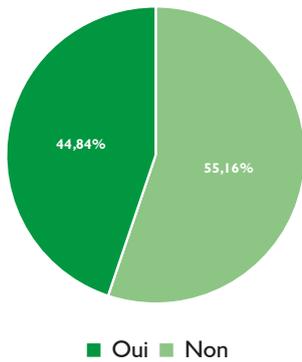


## LCGB-Femmes

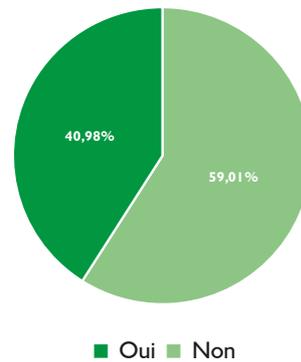
### Sondage

Début 2018, le comité du LCGB-Femmes avait lancé un sondage auprès de ses membres afin de mieux pouvoir les assister tout en connaissant leurs préoccupations de la vie quotidienne et professionnelle. Environ 1.000 participantes ont soutenu le LCGB-Femmes dans sa défense de l'égalité des droits par une représentativité équilibrée des sexes. Ci-joint les principaux résultats du sondage.

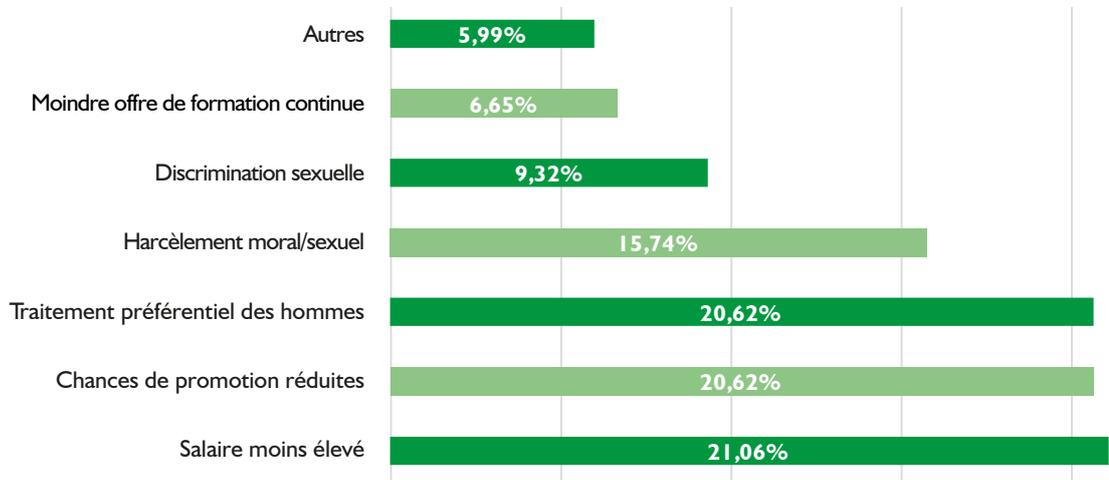
Equilibre entre femmes et hommes dans votre entreprise ?



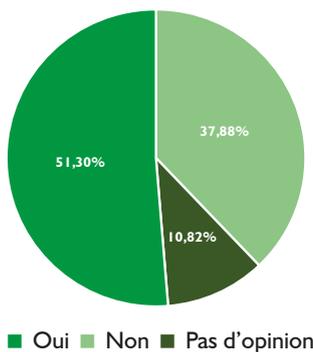
Avez-vous déjà rencontré des problèmes liés au fait que vous soyez une femme ?



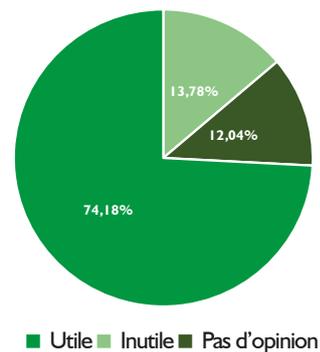
Types de problèmes rencontrés



Vous éprouvez beaucoup de difficultés à concilier votre vie professionnelle avec votre vie familiale ?

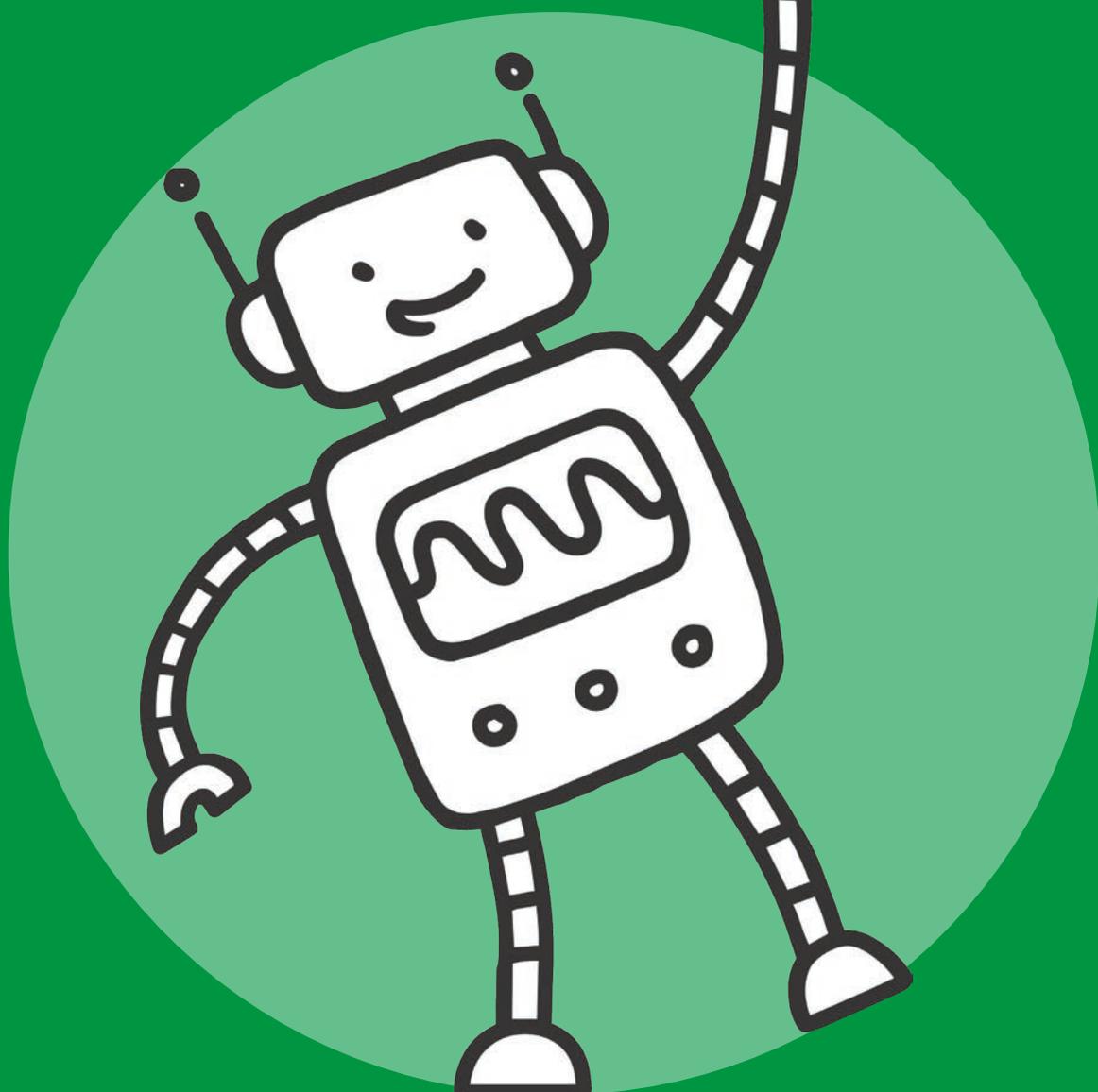


L'importance d'une association féminine comme le LCGB-Femmes est selon vous ?



# Le LCGB, à l'aide des salariés demain

Rapport d'activité du  
LCGB-INFO-CENTER



## Le LCGB, à l'aide des salariés de demain !

**L'INFO-CENTER** reste comme à son habitude, toujours fidèle à son objectif initial, en défendant les intérêts des salariés tout au long de leurs parcours professionnel, en leur apportant un encadrement professionnel dans tout ce qui relève du droit du travail et du droit social.

Le LCGB est en constante évolution de ses services et recherche de nouvelles solutions visant à répondre au mieux aux besoins des salariés. Dans cette optique, l'INFO-CENTER propose depuis l'année 2014, une aide et assistance professionnelle dans l'établissement des déclarations d'impôts de ses membres. La mise en place de ce nouveau service a dès son début connu un très grand succès, qui ne cesse pas d'accroître.

Dans un esprit de continuité, début de l'année 2015, l'INFO-CENTER a instauré une palette de nouveaux services, allant de la mise en place d'une HOTLINE, d'un HELPDESK, du développement professionnel jusqu'à l'assistance en vie privée.

En raison d'être plus proche de ses membres frontaliers, le LCGB a en outre décidé d'étendre son activité au-delà des frontières et d'ouvrir des bureaux INFO-CENTER en Allemagne, plus précisément à Merzig et à Trèves.

À partir de septembre 2018, le LCGB a décidé de constituer un service juridique interne en droit social au sein de l'INFO-CENTER permettant ainsi une approche plus rapide et optimisée pour ses membres.

L'INFO-CENTER occupe actuellement 14 consultants dynamiques et professionnels, qui sont, en différentes langues, à l'écoute pour soutenir les salariés dans leur vie quotidienne, dans leurs besoins spécifiques et dans les accidents de trajets pour lesquels ils ont besoin d'assistance.

C'est pourquoi, que tout naturellement avec la LUXMILL, le LCGB se lance un nouveau challenge avec l'ouverture de deux nouveaux bureaux INFO-CENTER à Esch-sur-Alzette et Differdange, permettant ainsi plus de visualisation et disponibilité, avec pour ambition d'offrir une plateforme et même garantir des services plus complets, de qualité et défiant toute concurrence.

**Le LCGB et son INFO-CENTER continueront d'essayer de répondre à tous les nouveaux défis en mettant au centre de son action son savoir-faire, en proposant des nouveaux services ciblés et en encadrant ses membres de façon efficace.**

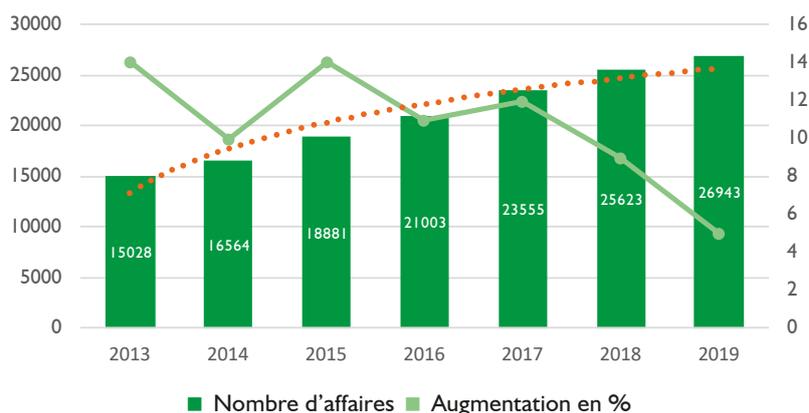


## Evolution de l'activité de consultation

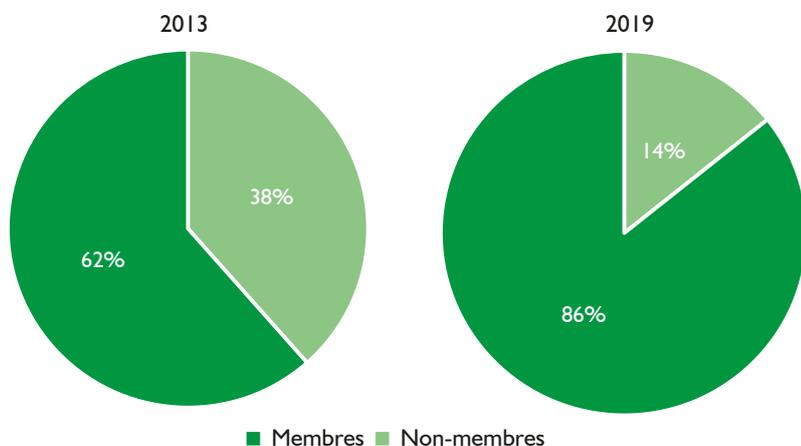
En 2019, nous avons recensé 26.943 nouvelles affaires, ce qui correspond à un peu plus que 500 nouvelles affaires par semaine.

En comparant ce chiffre aux 25.623 nouvelles affaires de 2018, l'on arrive à la conclusion que l'activité de l'INFO-CENTER s'est consolidée avec une augmentation de 5 %.

Grâce à l'augmentation de la qualité et de la panoplie des services et renseignements fournis par l'INFO-CENTER, le volume des activités s'est par conséquent presque doublé depuis 2013.



## Engagement social préalable



En 2019, les affaires se rapportant à des personnes ayant eu une affiliation syndicale avant l'affaire est de 85,72 % contre 83,64 % en 2018. 14,28 % des affaires se rapporte à de non-membres (16,36 % en 2018).

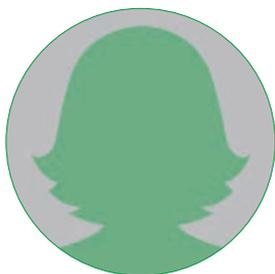
De 2013 à 2019, en moyenne les affaires se rapportaient à :

- 72 % de membres ;
- 28 % de non-membres.

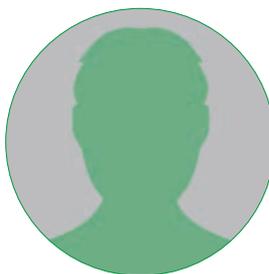
## Répartition par sexe

Quant à la répartition des affaires, on peut constater que l'asymétrie des sexes reste quasiment parallèle à travers les années 2013 à 2018. En 2019, le nombre de femmes se rapportant à l'INFO-CENTER a pourtant connu une légère baisse.

2013 : 40,20 %  
2014 : 41,80 %  
2015 : 43,11 %  
2016 : 43,38 %  
2017 : 42,42 %  
2018 : 46,04 %  
2019 : 35,62 %

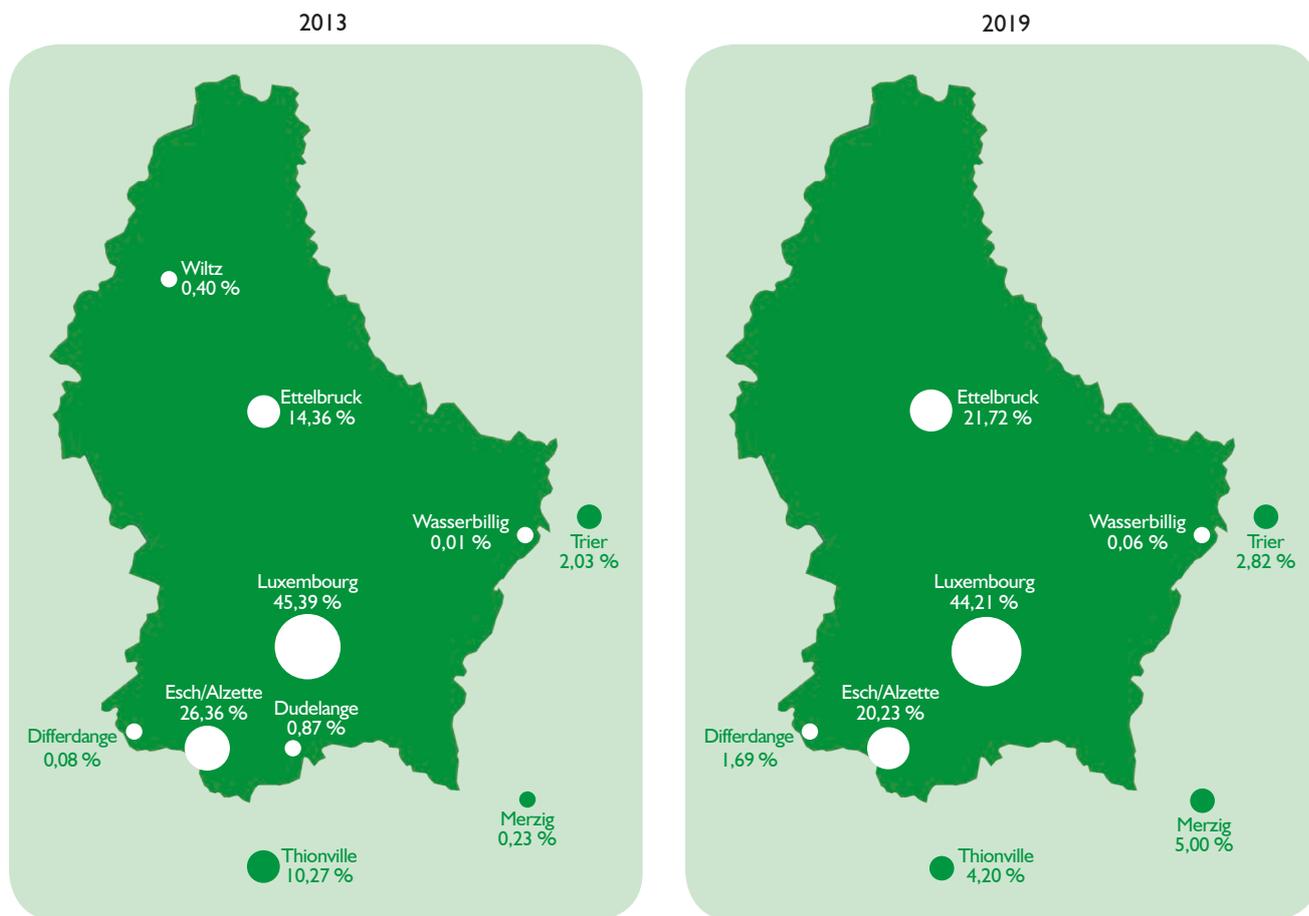


2013 : 59,80 %  
2014 : 58,20 %  
2015 : 56,89 %  
2016 : 56,62 %  
2017 : 57,58 %  
2018 : 53,96 %  
2019 : 64,38 %



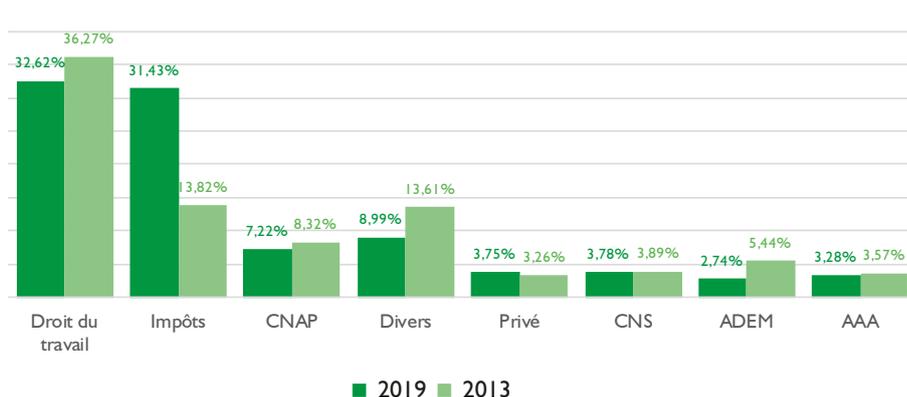
## Répartition géographique

Les graphiques reprennent la répartition des affaires sur les différents bureaux de l'INFO-CENTER en 2013 respectivement en 2019. La prépondérance du bureau de Luxembourg ne s'explique pas seulement par sa situation centrale, mais aussi par le fait que c'est là que se traitent la plupart des affaires transmises par courriel ainsi que les cas traités via la Hotline et l'Helpdesk.



## Répartition selon les types d'affaires

Les affaires de droit du travail continuent à représenter le plus grand nombre des cas traités. La deuxième catégorie en importance est celle concernant les affaires d'imposition, qui représentent environ deux tiers des affaires de droit du travail. A noter que pour l'année 2018, l'INFO-CENTER a établi et effectué 6.803 déclarations d'impôts et simulations des classes d'impôts.



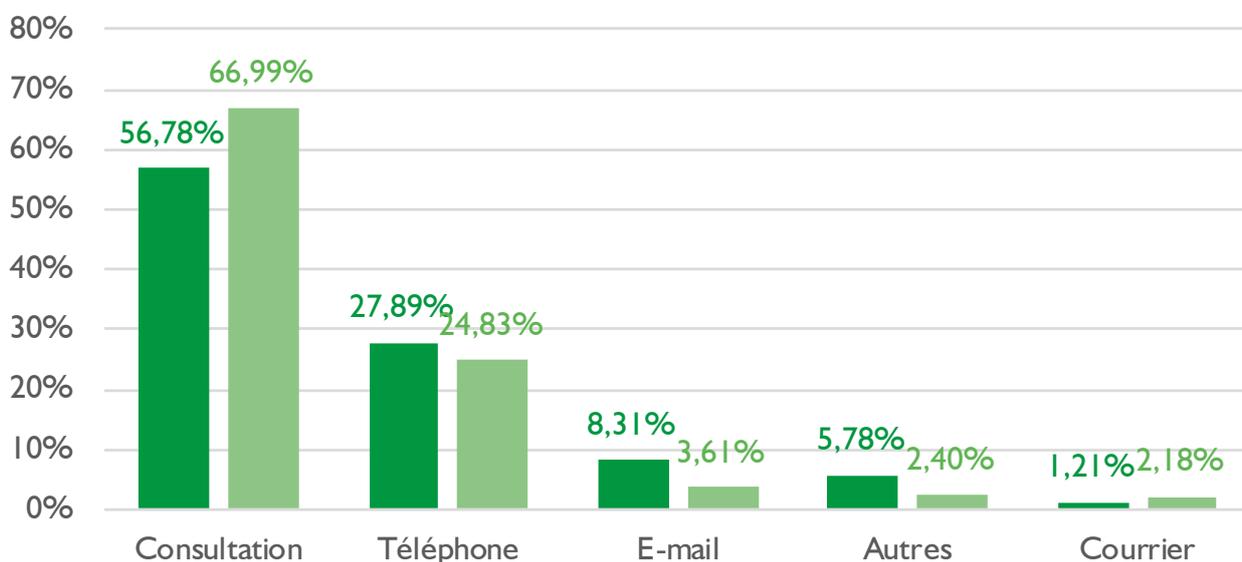
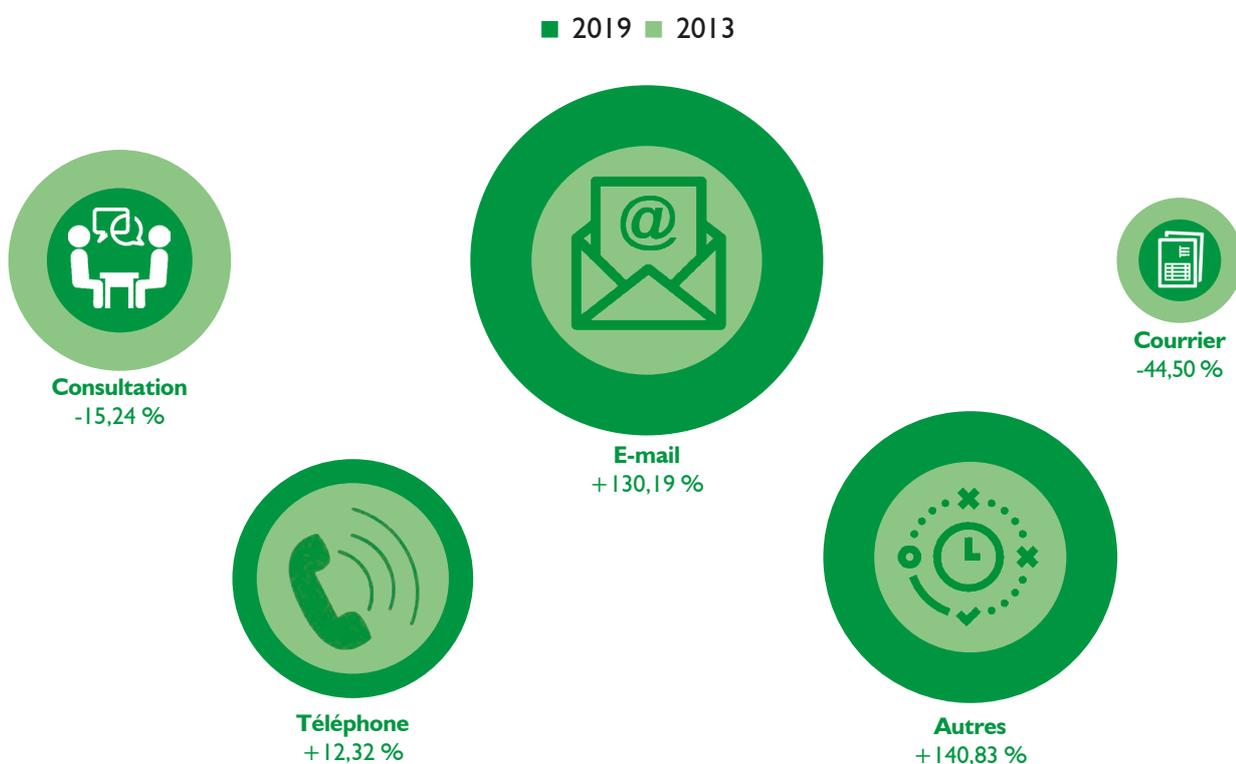
Les affaires saisies dans les domaines suivants représentent toutes des marges inférieures à 2 % du nombre total d'affaires :

- CAE ;
- reclassement professionnel ;
- FNS ;
- Ministères ;
- CCSS ;
- transport routier ;
- bail à loyer ;
- harcèlement ;
- assurance dépendance ;
- divorce & tutelle ;
- cogestion.

## Répartition par provenance

Dans le cadre de cette analyse, nous entendons par « provenance » la façon dont l'INFO-CENTER a été initialement saisi pour l'affaire en question. Si les affaires téléphoniques ont souvent une envergure moindre, ceci ne constitue pas une règle générale, comme certaines affaires du droit du travail assez graves ont trouvé leur origine dans une question téléphonique d'apparence anodine.

L'origine la plus fréquente reste la consultation mais rencontre toutefois un certain affaiblissement. L'importance de l'appel téléphonique (téléphone + Hotline) comme deuxième mode privilégié de contact se retrouve par contre en croissance. Représentatif de l'ère digital, l'envergure des contacts par e-mail est également en train de s'intensifier. Les demandes en provenance par courrier traditionnel reste inférieur d'un ordre de grandeur. La catégorie « autres » englobe les contacts avec d'autres organisations (CSC, INAS, CISL) ainsi que par l'intermédiaire direct des secrétaires syndicaux.





## Plus de prestations et services pour les membres



### Droit du travail & droit social

- Aide, assistance et consultations gratuites :
- Assurance maladie-maternité
  - Chômage et reclassement professionnel
  - Prestations familiales
  - Assurance pension et invalidité
  - Assurance accident
  - Assurance et assistance sociale

### Assistance juridique gratuite

- Valable pour tous les litiges du droit du travail et des affaires sociales (dans les limites prévues)
- Pas de temps de carence
- Obligation de rester membre pendant toute la procédure ainsi que les 24 mois qui suivent
- Remboursement des frais d'avocats si le membre démissionne avant la fin de la procédure et dans les 24 mois qui suivent

### Aide professionnelle pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques

- Renouvellement du permis de conduire
- Renouvellement du passeport
- Questions sur le surendettement
- Questions générales sur les douanes et accises (p.ex. : enregistrement d'une voiture)

### Assistance en vie privée

- Déclaration d'impôts
- Service pensions
- Assistance juridique en vie privée
- Assurances

### Développement professionnel

- Formation gratuites quant à la rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation
- Coaching individuel
- Simulation d'un entretien d'embauche

### Prestations complémentaires

- Medicis Hospi
- Harmonie Transfrontaliers
- Bourses d'études



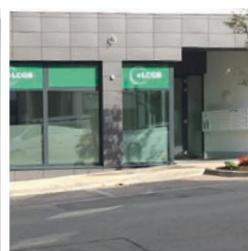
## Nouveau INFO-CENTER Esch/Alzette



Résidence THEMIS  
BLOC B  
8, rue Berwart  
L-4043 ESCH/ALZETTE



Lundi-Vendredi  
(sauf mercredi après-midi)  
08:30-12:00 & 13:00-17h00



## Nouveau INFO-CENTER Differdange



19, Avenue Charlotte  
L-4530 DIFFERDANGE



<b>Lundi</b>	08:30-12:00 13:00-17h00
<b>Mardi</b>	08:30-12:00
<b>Mercredi</b>	08:30-12:00
<b>Judi</b>	08:30-12:00
<b>Vendredi</b>	08:30-12:00 13:00-17h00
<b>1<sup>er</sup> et dernier samedi du mois</b>	09:00-12:00



LCGB

11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg

**LCGB INFO-CENTER**

📞 49 94 24 222

✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**